

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 45

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%)  
€ 17,43

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 45	P. 4721-4886	8-DEZEMBRO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	4725
Organizações do trabalho .....	4854
Informação sobre trabalho e emprego .....	4879

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

	Pág.
— Abranches & Filhos, L. <sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua .....	4725
— Manuel Carvalhosa & C. <sup>a</sup> , L. <sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua .....	4725
— Tabaqueira, S. A. — Autorização de laboração contínua .....	4726

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e o SINDEQ — Sind. Democrático da Energia, Química, Têxtil e Ind. Diversas e outros .....	4727
— CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global .....	4753
— CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras .....	4784
— ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global .....	4786
— AE entre a CHARLINE — Soc. Unipessoal, L. <sup>da</sup> , e o SNM — Sind. Nacional dos Motoristas .....	4837
— Acordo de adesão entre a TROIAVERDE — Exploração Hoteleira e Imobiliária, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros ao AE entre a TORRALTA — Clube Internacional de Férias, S. A., e as mesmas associações sindicais .....	4853

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

...

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

- FE — Feder. dos Engenheiros — Constituição ..... 4854

#### II — Direcção:

- Sind. dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano de Lisboa ..... 4860

#### III — Corpos gerentes:

...

### Associações de empregadores:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Direcção:

- Confederação do Turismo Português ..... 4860
- ANF — Associação Nacional das Farmácias ..... 4861
- Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel — APIGRAF ..... 4861

#### III — Corpos gerentes:

...

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

- Refrige, S. A. — Alteração ..... 4862
- Banco Espírito Santo, S. A. (BES) — Alteração ..... 4862
- SN MAIA — Siderurgia Nacional, S. A. — Rectificação ..... 4874

#### II — Identificação:

...

#### III — Eleições:

- CEPRA — Centro de Formação Profissional da Reparação Automóvel ..... 4875
- Banco Espírito Santo (BES), S. A. .... 4875
- Hotel Ritz, S. A. .... 4876

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

#### I — Convocatórias:

- HBP-Hutchinson — Borrachas de Portugal, L.<sup>da</sup> ..... 4876
- Águas do Cávado — Grupo Águas de Portugal, S. A. .... 4877

#### II — Eleição de representantes:

...

## Conselhos de empresa europeus:

...

## Informação sobre trabalho e emprego:

### Empresas de trabalho temporário autorizadas:

- Empresas de trabalho temporário autorizadas (nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro), reportadas a 14 de Novembro de 2006 ..... 4879



#### 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

### **Abranches & Filhos, L.<sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua**

#### **Despacho**

A empresa Abranches & Filhos, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua do Capitão Custódio Janeiro Santana, 7080-078 Vendas Novas, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas instalações sitas no local da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria da moagem, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1977, e posteriores alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a celebração de contrato de fornecimento de farinhas a um retalhista de dimensão nacional, o que levou ao reequipamento do seu parque produtivo e à reestruturação de todo o processo de produção. Acrescenta que, não obstante o reforço da mão-de-obra, consubstanciada na contratação de novos profissionais, o cumprimento das obrigações contratuais assumidas pela empresa, de forma continuada e regular, só será possível com o recurso à laboração em regime contínuo.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante à concordância dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) Foi concedida à empresa autorização de laboração do estabelecimento industrial, pela Direcção Regional de Economia do Alentejo do Ministério da Economia e Inovação;
- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Abranches & Filhos, L.<sup>da</sup>, a laborar continuamente nas instalações industriais loca-

lizadas na Rua do Capitão Custódio Janeiro Santana, 7080-078 Vendas Novas.

Lisboa, 15 de Novembro de 2006. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Manuel Carvalho & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua**

#### **Despacho**

A empresa Manuel Carvalho & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua das Carvalheiras, 129, freguesia de Meadela, concelho de Viana do Castelo, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente nas instalações da empresa cliente Portucel-Viana, sitas na freguesia de Deocriste, concelho de Viana do Castelo.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para o sector da metalurgia, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1998, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em diversas razões, designadamente, por um lado, invocando a necessidade de prestar ao cliente o indispensável apoio em termos de manutenção e execução de serviços que necessitam de ser realizados de uma forma contínua, justificados por motivos económicos, tecnológicos e funcionais, e, por outro, atendendo à importância que decorre deste contrato para a sua própria viabilidade económica e financeira, além de contribuir para a criação de novos postos de trabalho.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) Os trabalhadores adstritos ao regime de laboração pretendido serão admitidos para o efeito;
- 4) Foi concedida à empresa licença de exploração industrial, conforme decisão da Delegação Regional de Economia do Norte;

- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Manuel Carvalhosa & C.ª, L.ª, a laborar continuamente nas instalações da empresa cliente Portucel-Viana, sitas na freguesia de Deocriste, concelho de Viana do Castelo.

15 de Novembro de 2006. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Tabaqueira, S. A. — Autorização de laboração contínua**

#### **Despacho conjunto**

A empresa Tabaqueira, S. A., com sede na Avenida de Alfredo da Silva, 35, Albarraque, 2635-101 Rio de Mouro, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente na sua unidade industrial localizada no lugar da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005.

A requerente, que se dedica ao fabrico e comercialização de tabacos e produtos de tabaco, não só abastecendo o mercado nacional como exportando para diversos países, fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica. Estando a empresa inserida num mercado altamente competitivo,

com as solicitações do exterior a crescerem cada vez mais, o que atribui ao volume de exportação um peso preponderante, torna-se necessário, para fazer frente à concorrência internacional, a diferenciação pela qualidade dos produtos bem como pelo controlo rigoroso dos custos de produção. Por outro lado, a modernização de equipamentos e processos que tem vindo a ocorrer na área produtiva, nos últimos anos, permitirá, no regime solicitado, evitar perda de eficiência das máquinas e o aumento do nível de desperdícios no processo produtivo, permitindo a sua máxima optimização a rentabilidade. Para além de que, aumentando a capacidade disponível, será possível planear e alocar recursos de uma forma mais eficiente, evitando o esforço adicional dos trabalhadores na realização de trabalho suplementar.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) A Comissão de Trabalhadores pronunciou-se favoravelmente à adopção do regime de laboração solicitado, desde que respeitados os direitos dos trabalhadores;
- 3) Foi concedida à empresa licença de exploração do estabelecimento industrial, pela Direcção Regional de Lisboa e Vale do Tejo do Ministério da Economia e Inovação;
- 4) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Tabaqueira, S. A., a laborar continuamente nas instalações sitas no lugar da sede, em Albarraque, Rio de Mouro.

16 de Novembro de 2006. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## **REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS**

...

## **REGULAMENTOS DE EXTENSÃO**

...

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e o SINDEQ — Sind. Democrático da Energia, Química, Têxtil e Ind. Diversas e outros.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área geográfica e âmbito de aplicação

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obrigando, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos, que se dedicam ao fabrico de calçado, malas, componentes para calçado e luvas, e, por outro, os trabalhadores representados pelas associações sindicais subscritoras que prestam serviço nas empresas associadas.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano caso não haja denúncia.

2 — A tabela salarial e demais clausulado de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão revistos anualmente.

3 — A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta negocial.

4 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de dois meses relativamente ao termo dos prazos de vigência referidos nos n.ºs 1 e 2.

5 — A resposta à proposta será enviada por escrito até um mês após a data de recepção da proposta.

6 — Da proposta e resposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

7 — Havendo denúncia, a convenção mantém-se em vigor pelo período de um ano e, estando em curso negociações, por mais um ano.

8 — Qualquer das partes pode requerer a arbitragem voluntária havendo ruptura negocial, mantendo-se o CCT em vigor até à conclusão da arbitragem.

## CAPÍTULO II

### Da carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Profissões e categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção são classificados, de harmonia com as funções que normalmente exercem, numa das categorias do anexo I, que correspondem às diferentes profissões.

2 — Não podem ser adoptadas classificações diferentes das constantes do anexo I.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Habilitações literárias

1 — As habilitações literárias mínimas para ingresso na profissão serão as constantes da lei.

2 — A idade mínima de admissão é de 16 anos, excepto para cobradores, porteiros e guardas, que é de 18 anos.

3 — A admissão dos trabalhadores hoteleiros está sujeita à posse de carteira profissional e boletim de sanidade.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem

1 — Todas as profissões têm uma aprendizagem de dois anos, com a categoria de praticante do 1.º ano e de praticante do 2.º ano, sucessivamente.

2 — A aprendizagem anterior só pode ser comprovada por documento idóneo, nomeadamente cartão sindical e certificado de trabalho.

3 — Os titulares de curso de formação profissional são admitidos como praticantes do 2.º ano.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

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

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4 — Nos contratos de trabalho a termo o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

5 — Não há período experimental quando expressamente se convencie a sua exclusão ou quando haja documentos escritos de que resulte que o trabalhador foi convidado a celebrar um contrato de trabalho.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — Os praticantes do 2.º ano ascendem automaticamente à categoria de profissional de 3.<sup>a</sup>

2 — Os praticantes habilitados com um curso de formação profissional num centro de emprego e formação profissional ascendem à categoria de profissional de 3.<sup>a</sup> ao fim de seis meses de aprendizagem na empresa.

3 — O acesso às categorias de 2.<sup>a</sup> e de 1.<sup>a</sup> obedece ao regime da cláusula seguinte.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

1 — As profissões são escaladas em 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> classes, de acordo com o grau de complexidade e de penosidade das tarefas executadas e a aptidão do trabalhador.

2 — As classes apresentam-se na percentagem mínima de 33% por cada secção de produção, considerando-se preenchida a respectiva densidade na proporção em que se encontre por excesso nas classes superiores.

3 — Em cada secção haverá sempre, no mínimo, um oficial de 1.<sup>a</sup>

4 — Com a entrada em vigor do presente CCT, os trabalhadores serão reclassificados de acordo com o disposto no n.º 1 desta cláusula e no n.º 1 da cláusula 3.<sup>a</sup>, seja qual for a classe e a categoria de que for titular, no âmbito da regulamentação colectiva de trabalho anterior, não podendo, porém, baixar de classe.

5 — Havendo vaga numa classe, será preenchida pelo profissional da mesma categoria mais antigo.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Elaboração do quadro de pessoal

1 — Em Novembro de cada ano, a entidade empregadora elaborará o quadro de pessoal dos trabalhadores ao seu serviço, com dados reportados ao mês de Outubro, nos termos de impresso próprio.

2 — O quadro será afixado no lugar do costume durante um período de 30 dias (no mês de Dezembro), a fim de que o trabalhador interessado possa reclamar, por escrito, directamente ou através do respectivo sindicato, das irregularidades detectadas.

3 — No caso de a reclamação ser atendida, o empregador procederá à rectificação e reenvio do mapa do quadro de pessoal.

4 — Um exemplar do mapa ficará em arquivo durante cinco anos.

### CAPÍTULO III

#### Deveres e direitos das partes

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, incluindo os instrumentos de trabalho;
- 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 indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os



companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) 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 da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Garantias dos trabalhadores**

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 neste contrato;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com a intenção de prejudicá-lo na sua antiguidade.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Mudança de categoria**

1 — O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Inspecção-Geral do Trabalho.

2 — Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Mobilidade funcional**

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

3 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Mobilidade geográfica**

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

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

3 — O trabalhador que seja representante sindical não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo o disposto no número anterior.

4 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista para a rescisão com justa causa por parte do trabalhador.

5 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Transferência temporária**

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

2 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

3 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Procedimento na transferência de local de trabalho**

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 15.<sup>a</sup>, ou com 8 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Transmissão da empresa ou estabelecimento**

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Dos menores**

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Admissão ao trabalho**

1 — O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam sus-

ceptíveis de prejudicar a sua segurança e saúde, a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de orientação ou de formação e a sua capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

2 — O empregador deve assegurar a formação profissional dos menores ao seu serviço solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

3 — O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menor efectuada nos termos do número anterior.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Admissão ao trabalho sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional**

1 — O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua uma qualificação profissional, bem como o menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional, só pode ser admitido a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluiu aquela, ou uma qualificação profissional, se concluiu a escolaridade;
- b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;
- c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à formação, correspondente a, pelo menos, 40 % do limite máximo constante da lei, da regulamentação colectiva aplicável ou do período praticado a tempo completo, na respectiva categoria;
- d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

3 — O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efectuada nos termos do número anterior.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Celebração do contrato de trabalho**

1 — É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2 — O contrato celebrado directamente com o menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não

tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3 — A oposição a que se refere o n.º 1, bem como a revogação da autorização exigida no número anterior, pode ser declarada a todo o tempo, tornando-se eficaz decorridos 30 dias.

4 — Na declaração de oposição ou de revogação da autorização, o representante legal pode reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, demonstrando que tal é necessário à frequência de estabelecimento de ensino ou de acção de formação profissional.

5 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição escrita dos seus representantes legais.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Denúncia do contrato pelo menor

1 — Se o menor, na situação referida na cláusula 20.<sup>a</sup>, denunciar o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de duração igual àquela, deve compensar o empregador em valor correspondente ao custo directo com a formação, desde que comprovadamente assumido por este.

2 — O disposto no número anterior é igualmente aplicável se o menor denunciar o contrato de trabalho a termo depois de o empregador lhe haver proposto por escrito a conversão do mesmo em contrato sem termo.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Garantias de protecção da saúde e educação

1 — Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o trabalhador menor a exames médicos para garantia da sua segurança e saúde, nomeadamente:

- a) Exame de saúde que certifique a sua capacidade física e psíquica adequada ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou até 15 dias depois da admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;
- b) Exame médico anual, para prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

2 — A prestação de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores é proibida ou condicionada por legislação especial.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais do menor

1 — São, em especial, assegurados ao menor os seguintes direitos:

- a) Licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confirmem grau de equivalência escolar, salvo quando a sua utilização for susceptível de causar prejuízo grave ao empregador, sem prejuízo dos direitos especiais conferidos neste contrato ao trabalhador-estudante;
- b) Passagem ao regime de trabalho a tempo parcial, relativamente ao menor na situação a que se refere a alínea a) do n.º 1 da cláusula 20.<sup>a</sup>, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal do trabalho num número de horas que, somada à duração escolar ou de formação, perfaça quarenta horas semanais.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, pode ser concedida ao menor, pelo período de um ano, renovável, havendo aproveitamento, uma bolsa para compensação da perda de retribuição, tendo em conta o rendimento do agregado familiar e a remuneração perdida, nos termos e condições a definir em legislação especial.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Limites máximos do período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho dos menores, ainda que em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho, não pode ser superior a oito horas em cada dia e a quarenta horas em cada semana.

2 — No caso de trabalhos leves efectuados por menores com idade inferior a 16 anos, o período normal de trabalho não pode ser superior a sete horas em cada dia e trinta e cinco horas em cada semana.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade

O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho no período nocturno

1 — É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia

e as 7 horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

3 — O disposto no n.º 2 não é aplicável se a prestação de trabalho nocturno por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável devido a factos anormais e imprevisíveis ou a circunstâncias excepcionais, ainda que previsíveis, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outros trabalhadores disponíveis e por um período não superior a cinco dias úteis.

4 — Nas situações referidas no número anterior, o menor tem direito a descanso compensatório com igual número de horas, a gozar durante as três semanas seguintes.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Intervalo de descanso**

O período de trabalho diário do menor deve ser interrompido por um intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma que não preste mais de quatro horas de trabalho consecutivo, se tiver idade inferior a 16 anos, ou quatro horas e trinta minutos, se tiver idade igual ou superior a 16 anos.

### **CAPÍTULO V**

#### **Do trabalhador-estudante**

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Dispensa para aulas e provas**

1 — O trabalhador-estudante, em tempo completo, beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

2 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no n.º 1 pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente.

3 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

4 — No caso de testes para avaliação final, o trabalhador pode faltar no dia do teste e na véspera se for dia útil.

5 — As dispensas referidas nesta cláusula não envolvem perda de remuneração.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho**

1 — O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante

beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Prestação de provas de avaliação**

O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se para prestação de provas de avaliação.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Regime de turnos**

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na cláusula 31.<sup>a</sup>, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

2 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Férias e licenças**

1 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pelo empregador.

2 — O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a beneficiar da licença prevista na cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Efeitos profissionais da valorização escolar**

Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida nos cursos ou pelos conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a respectiva reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Da actividade sindical**

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Ação sindical na empresa**

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Reuniões de trabalhadores**

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respectivo esta-

belecimento, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

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

3 — Os promotores das reuniões devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — O empregador é obrigado a pôr à disposição dos promotores das reuniões, desde que estes o requeiram, local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado à realização das reuniões.

5 — Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical**

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

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Número de delegados sindicais**

1 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto neste contrato é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um membro;

- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois membros;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três membros;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis membros;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula  $6 + [(n-500):200]$ , representando  $n$  o número de trabalhadores.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Direito a instalações**

1 — Nas empresas ou estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições, nomeadamente sobre a evolução da actividade, a situação económica, o emprego e a reorganização da empresa.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas dos delegados sindicais**

Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical, de um crédito de oito horas por mês.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas dos membros da direcção**

1 — O número máximo de membros da direcção do sindicato que beneficiam do crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um membro;

- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois membros;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três membros;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — quatro membros;
- e) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — seis membros;
- f) Empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados — sete membros;
- g) Empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados — oito membros;
- h) Empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados — 10 membros;
- i) Empresa com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados — 12 membros.

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

3 — A direcção do sindicato deve comunicar à empresa, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

4 — Os membros da direcção, cuja identificação foi comunicada ao empregador nos termos do n.º 3, usufruem do direito a faltas justificadas.

5 — Os demais membros da direcção usufruem do direito a faltas justificadas não remuneradas.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Não cumulação de crédito de horas**

Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Faltas sindicais**

1 — As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

2 — Relativamente aos delegados sindicais, apenas se consideram justificadas, para além das que correspondam ao gozo do crédito de horas, as ausências motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

3 — As ausências a que se referem os números anteriores são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

4 — A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Suspensão do contrato de trabalho**

Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

## CAPÍTULO VII

### **Da prestação de trabalho**

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Duração do trabalho**

1 — O período normal de trabalho é de oito horas por dia e de quarenta horas por semana, em cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, salvo no regime de turnos.

2 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem exclusivamente serviço nos dias de descanso dos outros trabalhadores pode ir até doze horas e o semanal até vinte e quatro horas.

3 — O período de trabalho diário será interrompido por intervalo de uma a duas horas para descanso e refeição após quatro a cinco horas de trabalho consecutivo, no caso do n.º 1, e de cinco a seis horas, no caso do n.º 2.

4 — Os horários de trabalho estão sujeitos a consulta dos trabalhadores e seus representantes legais na empresa e afixados com sete dias de antecedência e enviados à Inspecção-Geral do Trabalho.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Adaptabilidade de horário**

1 — Durante seis meses, seguidos ou interpolados, ao longo de um período de 12 meses, o período semanal de trabalho pode ser ampliado até ao limite de cinquenta horas por semana, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — A redução do horário pode fazer-se por diminuição do período normal de trabalho diário, até ao limite de duas horas, em dias completos ou por dias de férias com pagamento do subsídio de alimentação.

3 — A redução horária prevista no número anterior obriga a entidade patronal, nos seis meses após a primeira utilização, a informar os trabalhadores abrangidos do prazo em que vai ocorrer a compensação respectiva, e que deverá ser concluída nos seis meses seguintes.

4 — No caso de os prazos previstos nos números anteriores não serem cumpridos, a compensação não se efectuará, sem que daí resulte qualquer prejuízo para os trabalhadores.

5 — Na ampliação do horário não pode trabalhar-se em cada dia mais de dez horas.

6 — Quando o regime de adaptabilidade for iniciado com um acréscimo de horário, a entidade patronal é obrigada a definir, no período de seis meses, qual a data em que se realiza a compensação horária e se não fizer a compensação na data prevista pagará o tempo trabalhado a mais com o acréscimo de 75 %.

7 — O período de referência de 12 ou 6 meses conta a partir da 1.<sup>a</sup> utilização.

8 — São isentas do regime de adaptabilidade, a seu pedido escrito, as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

9 — Os trabalhadores com filhos menores em infâncias ou amas serão também dispensados do regime de adaptabilidade se a entidade patronal não suportar as despesas acrescidas resultantes da adaptabilidade e não puderem ser substituídos na recolha e guarda dos filhos.

10 — Quando a alteração do horário envolver acréscimo de despesas para o trabalhador, o empregador suportará o competente acréscimo.

11 — O regime de adaptabilidade de horários constante desta cláusula só pode ser aplicado após comunicação prévia por escrito ao sindicato outorgante, aos delegados sindicais e aos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de sete dias e ainda com a afixação no local do costume

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

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

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

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

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

5 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6 — Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período

de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

7 — No regime de três turnos, o intervalo de descanso é de meia hora, que conta como tempo de trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### **Da retribuição do trabalho**

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Retribuição mínima**

1 — As retribuições mínimas são as constantes da tabela do anexo I e pagas no último dia útil do mês a que respeitam.

2 — Em caso de faltas durante o mês, o trabalhador não pode receber menos do que as horas efectivamente trabalhadas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Trabalho domiciliário à tarefa e à peça**

O trabalho domiciliário será remunerado com base na retribuição do oficial de 2.<sup>a</sup> da respectiva profissão aferida pelo tempo médio de execução.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de € 1,80 por cada dia de trabalho completo.

2 — O subsídio de alimentação não é devido nas férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

3 — Estão dispensadas do pagamento do subsídio de alimentação as empresas que fornecem aos trabalhadores uma refeição completa.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de natal**

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

2 — Não descontam no subsídio de natal a licença de maternidade e de paternidade e a doença ou acidente por um período máximo de três meses.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Retribuição das férias e subsídio de férias**

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — O trabalhador tem direito ainda a um subsídio de férias no montante de um mês de retribuição de base e das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias, podendo ser pago proporcionalmente quando as férias são gozadas intercaladamente.

4 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas por dias de férias se o trabalhador expressamente assim o preferir e sem prejuízo do subsídio de férias.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Compensações e descontos

1 — Na pendência do contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2 — O disposto no número anterior não se aplica:

- a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;
- b) As indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
- c) As amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;
- d) Aos preços de refeições no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador, e consentidas por este;
- e) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3 — Com excepção da alínea *a*), os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

4 — Os preços de refeições ou de outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, podem, obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na retribuição em percentagem superior à mencionada no n.º 3.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50% da retribuição na primeira hora;
- b) 75% da retribuição, nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100% da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

3 — A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula  $(Rm \times 12):(52 \times n)$ , considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que *n* significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efectivamente praticado na empresa.

4 — É exigível o pagamento do trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

5 — O trabalho suplementar prestado em dias úteis, feriados e dias de descanso semanal complementar (sábado) dá direito a descansar um dia quando perfizer trinta e duas horas e dá direito a descansar num dos três dias seguintes quando prestado em dia de descanso semanal (domingo).

6 — O trabalhador não é obrigado a prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia, de segunda-feira a sexta-feira, no máximo de duzentas horas por ano, salvo caso de força maior.

7 — Estão isentos de prestar trabalho suplementar:

- a) Os menores;
- b) As mulheres grávidas, puérperas, lactantes e com filhos de idade inferior a 1 ano;
- c) O trabalhador-estudante.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno é o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

3 — O disposto no número anterior não se aplica ao trabalho prestado durante o período nocturno:

- a) Se a actividade for exercida exclusiva ou predominantemente durante o período nocturno;
- b) Quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

## CAPÍTULO IX

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Descanso semanal — Férias — Feriados — Faltas

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

O domingo é o dia de descanso semanal e o sábado o dia de descanso semanal complementar.



#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Período de férias — Direito a férias

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

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

3 — A duração do período de férias é de 25 dias úteis no caso de o trabalhador não ter dado faltas, nem injustificadas nem justificadas, salvo as do n.º 5.

4 — Se não tiver dado faltas injustificadas e se tiver dado apenas faltas justificadas, o período de 22 dias úteis de férias será aumentado nos seguintes termos:

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

5 — Para efeito de majoração do período de férias, não são consideradas faltas as seguintes:

Licença de parto;  
Licença parental;  
Amamentação ou aleitação até 1 ano de idade;  
Consultas pré-natais;  
Casamento;  
Luto;  
Actividade sindical até ao limite de 24 dias por ano, no caso de se tratar de dirigentes sindicais, e de trinta horas por ano, no caso de delegados sindicais, além do crédito de horas.

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Férias — Contrato a termo

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

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Férias — Ano de admissão

1 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a

gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

3 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 1 e 2 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Férias — Ano da suspensão por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 1 da cláusula 63.<sup>a</sup>

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

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Férias — Marcação

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

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.

3 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior.

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

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

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

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

8 — O disposto no n.º 3 não se aplica às microempresas.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Férias — Ano de cessação

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Férias — Doença

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, as férias são suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 65.<sup>a</sup>

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, de molde a serem gozados até 30 de Abril do ano seguinte.

3 — A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;

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

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

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

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

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

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 72.<sup>a</sup>;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das cláusulas 44.<sup>a</sup> a 47.<sup>a</sup>;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As dadas pelos dadores de sangue quando para tal solicitados;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) As que por lei forem como tal classificadas.

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Faltas — Por falecimento

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas

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

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

3 — A comunicação tem de ser reiterada para todas as faltas justificadas.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato — Impedimento prolongado

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

3 — O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 71.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

2 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 71.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção.

3 — 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 o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

## CAPÍTULO X

### Da disciplina

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 80.<sup>a</sup>, as seguintes sanções disciplinares:

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Proporcionalidade

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 80.<sup>a</sup>

##### Limites às sanções disciplinares

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

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Agravamento das sanções disciplinares

As sanções referidas na cláusula 78.<sup>a</sup> podem ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Procedimento

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se

os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

#### Cláusula 85.<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 da cláusula 11.<sup>a</sup>;
- 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.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais da aplicação de sanção abusiva

1 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de modo idêntico ao previsto na cláusula 106.<sup>a</sup>

3 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses de serviço.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

O empregador deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

## CAPÍTULO XI

### Da cessação do contrato de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Por iniciativa do empregador com justa causa

###### Cláusula 88.<sup>a</sup>

###### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

###### Cláusula 89.<sup>a</sup>

###### Causas de caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

###### Cláusula 90.<sup>a</sup>

###### Morte do empregador e extinção ou encerramento da empresa

1 — A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

2 — A extinção da pessoa colectiva empregadora, quando se não verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

3 — O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo, em tal caso, seguir-se o procedimento previsto para o despedimento colectivo, com as necessárias adaptações.

4 — O disposto no número anterior não se aplica às microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve, não obstante, ser informado com 60 dias de antecedência.

5 — Verificando-se a caducidade do contrato nos casos previstos nos números anteriores, o trabalhador tem direito à compensação de um mês de remuneração de base por cada ano de serviço, pela qual responde o património da empresa.

###### Cláusula 91.<sup>a</sup>

###### Reforma por velhice

1 — A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes,

da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

2 — O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido para o contrato a termo resolutivo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;
- d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3 — Quando o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades constantes do número anterior.

###### Cláusula 92.<sup>a</sup>

###### Justa causa de despedimento

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador indi-

vidual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- m) Reduções anormais de produtividade.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Nota de culpa

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa enunciado no n.º 1 da cláusula 92.<sup>a</sup>, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 — Na mesma data é remetida aos delegados sindicais da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos de prescrição (de um ano após a sua prática, salvo os prazos criminais) e de caducidade do exercício da acção disciplinar (60 dias após conhecimento).

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Instauração de procedimento

A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere o n.º 4 da cláusula anterior, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Resposta à nota de culpa

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.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Instrução

1 — O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentalmente por escrito.

2 — O empregador não é obrigado 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 trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

3 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, no caso do n.º 3 da cláusula 93.<sup>a</sup>, à associação sindical respectiva, que pode, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Decisão

1 — Decorrido o prazo referido no n.º 3 da cláusula anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3 — Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 3 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

4 — A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e, no caso do n.º 3 da cláusula 93.<sup>a</sup>, à associação sindical.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Cessação

1 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

2 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Microempresas

1 — Nas microempresas são dispensadas, no procedimento de despedimento, as formalidades previstas nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 93.<sup>a</sup>, na cláusula 95.<sup>a</sup>, nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 96.<sup>a</sup> e na cláusula 97.<sup>a</sup>

2 — É garantida a audição do trabalhador, que a pode substituir, no prazo de 10 dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmo, podendo requerer a audição de testemunhas.

3 — A decisão do despedimento deve ser fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

4 — No caso de o trabalhador ser membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos das cláusulas 93.<sup>a</sup> e seguintes.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes, qualquer tipo de despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Despedimento por facto imputável ao trabalhador

1 — O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos de prescrição estabelecidos no n.º 4 da cláusula 93.<sup>a</sup> ou se o respectivo procedimento for inválido.

2 — O procedimento só pode ser declarado inválido se:

- a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa ou não tiver esta sido elaborada nos termos previstos na cláusula 93.<sup>a</sup>;
- b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório, nos termos enunciados nas cláusulas 95.<sup>a</sup> e 96.<sup>a</sup> e no n.º 2 da cláusula 10.<sup>a</sup>;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos da cláusula 97.<sup>a</sup> ou do n.º 3 da cláusula 100.<sup>a</sup>

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais causados;

b) A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

2 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 93.<sup>a</sup>, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Compensação

1 — Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.

2 — Ao montante apurado nos termos da segunda parte do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

3 — O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

4 — Da importância calculada nos termos da segunda parte do n.º 1 é deduzido o 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.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Reintegração

1 — O trabalhador pode optar pela reintegração na empresa até à sentença do tribunal.

2 — Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode opor-se à reintegração se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial.

3 — O fundamento invocado pelo empregador é apreciado pelo tribunal.

4 — O disposto no n.º 2 não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso, bem como quando o juiz considere que o fundamento justificativo da oposição à reintegração foi culposamente criado pelo empregador.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Indemnização em substituição da reintegração

1 — Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização de 30 dias de retribuição base por cada ano completo ou fracção de anti-

guidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude.

2 — Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender a todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

3 — A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

4 — Caso a oposição à reintegração nos termos do n.º 2 da cláusula anterior seja julgada procedente, a indemnização prevista no n.º 1 desta cláusula é calculada entre 30 e 60 dias, nos termos estabelecidos nos números anteriores.

5 — Sendo a oposição à reintegração julgada procedente, a indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a seis meses de retribuição base.

## SECÇÃO II

### Cessação por iniciativa do trabalhador

#### SUBSECÇÃO I

Com justa causa

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Regras gerais

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

3 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 — A justa causa é apreciada nos termos do n.º 2 da cláusula 92.<sup>a</sup>, com as necessárias adaptações.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Procedimento

1 — A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

2 — Se o fundamento da resolução for o da alínea a) do n.º 3 da cláusula anterior, o trabalhador deve notificar o empregador logo que possível.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Indemnização devida ao trabalhador

1 — A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula 107.<sup>a</sup> confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização de um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade.

2 — No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base.

3 — No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita

A resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta não tenha sido provada, confere ao empregador o direito a uma indemnização pelos prejuízos causados não inferior ao valor do aviso prévio previsto na cláusula 111.<sup>a</sup>

#### SUBSECÇÃO II

Por denúncia

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Aviso prévio

1 — O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.



#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato

1 — A declaração de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia, sem assinatura objecto de reconhecimento notarial presencial pode por este ser revogada por qualquer forma até ao 7.º dia seguinte à data em que chega ao poder do empregador.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 — A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em consequência da cessação do contrato de trabalho.

4 — Para a cessação do vínculo, o empregador pode exigir que os documentos de onde conste a declaração prevista no n.º 1 da cláusula 108.<sup>a</sup> e o aviso prévio a que se refere o n.º 1 da cláusula 111.<sup>a</sup> tenham a assinatura do trabalhador objecto de reconhecimento notarial presencial.

5 — No caso a que se refere o número anterior, entre a data do reconhecimento notarial e a da cessação do contrato não pode mediar um período superior a 60 dias.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da cláusula 112.<sup>a</sup>

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

## CAPÍTULO XII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do empregador

1 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que

tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;

- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de ser abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em casos de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;
- m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

- b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do trabalhador

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas no presente contrato de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número

anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — O empregador deve consultar por escrito, pelo menos duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas e as medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- e) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de

trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

- f) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- g) O material de protecção que seja necessário utilizar;
- h) As informações referidas na alínea a) do n.º 1;
- i) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;
- j) Os relatórios dos acidentes de trabalho;
- l) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.ºs 6 e 9.

4 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;
- b) As informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6 — O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do n.º 3 e no n.º 5 desta cláusula.

7 — As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8 — O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 desta cláusula.

9 — A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 desta cláusula, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Comissão de higiene e segurança

1 — Nas empresas haverá uma comissão de higiene e segurança, composta de forma paritária entre representantes dos trabalhadores e do empregador.

2 — A composição das comissões de higiene e segurança pode variar entre o mínimo de 2 e o máximo de 10 representantes, tendo como referência o número de trabalhadores a seguir indicados:

- a) Empresas até 50 trabalhadores — dois representantes;
- b) Empresas de 51 a 100 trabalhadores — quatro representantes;
- c) Empresas de 101 a 200 trabalhadores — seis representantes;
- d) Empresas de 201 a 500 trabalhadores — oito representantes;
- e) Empresas com mais de 500 trabalhadores — 10 representantes.

3 — As comissões de higiene e segurança serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de higiene e segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Actividades das comissões de higiene e segurança no trabalho

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;
- c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança.

Estes relatórios anuais serão enviados, até ao fim do 2.º mês do ano seguinte, às partes outorgantes.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3 — As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Inspecção do Trabalho.

4 — A Inspecção do Trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança, quando o julgar necessário.

5 — Sempre que estejam presentes funcionários da Inspecção do Trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Formação dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 — Aos trabalhadores e seus representantes designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;

- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 — A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Complemento de acidente de trabalho

O empregador garante aos trabalhadores no regime de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho a retribuição líquida auferida à data do acidente, transferindo essa responsabilidade para a companhia de seguros na competente apólice de seguro de acidentes de trabalho.

### CAPÍTULO XIII

#### Das disposições gerais transitórias

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

1 — O presente contrato revoga todas as disposições contratuais negociadas no âmbito do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 39/78 e do CTT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 38/78, e sucessivas alterações.

2 — A presente regulamentação passa a fazer parte dos contratos de trabalho, em substituição das cláusulas convencionais anteriores.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

Os trabalhadores titulares das categorias de fiel de armazém, de conferente e de acabador-verificador mantêm essa categoria profissional até à cessação do seu contrato de trabalho, considerando-se, para efeitos remuneratórios, integrados, respectivamente, nos graus III, IV e V da tabela salarial.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

1 — Os oficiais de 3.<sup>a</sup> que à data da entrada em vigor do presente CCT já detinham essa categoria ascenderão a 2.<sup>a</sup> logo que perfaçam dois anos em 3.<sup>a</sup>

2 — Os profissionais classificados como modeladores que à data da entrada em vigor do presente CCT tenham cinco anos de profissão como modeladores são classificados de modeladores de 1.<sup>a</sup> e os que detinham três anos de profissão serão classificados como modeladores de 2.<sup>a</sup>

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Vigência

O presente contrato produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2006 no que respeita à tabela salarial e subsídio de alimentação.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Âmbito subjectivo

Consigna-se que as empresas associadas da associação patronal outorgante são 600 e que os trabalhadores ao seu serviço são 17 000, admitindo-se que as empresas dos sectores abrangidos sejam 1200 no seu todo e que os trabalhadores sejam 30 000.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, constituída por igual número de representantes, no máximo de três elementos por cada uma das partes e por elas nomeados.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do contrato e, bem assim, proceder aos estudos conducentes à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais.

3 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade.

4 — As deliberações são vinculativas depois da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e constituem parte integrante do contrato.

Porto, 28 de Junho de 2006.

Pela APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos:

*Joaquim Carvalho*, mandatário, na qualidade de vogal.  
*Anacleto Costa*, director, com o cargo de vice-presidente.  
*Domingos Ferreira*, mandatário, na qualidade de director, com o cargo de vogal.  
*Américo Santos*, mandatário, na qualidade de director, com o cargo de vogal.

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

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, mandatário.  
*Francisco Afonso Negrões*, mandatário.

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, mandatário.  
*Francisco Afonso Negrões*, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, mandatário.  
*Francisco Afonso Negrões*, mandatário.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

#### Pessoal da produção

**Engenheiro.** — Desempenha funções técnicas de acordo com a área de formação específica que possui (mecânica, electromecânica, electrónica, química, qualidade, ambiente, higiene e segurança) e pode abranger todos ou vários sectores da empresa, de acordo com a organização interna e as funções contratadas.

**Estilista.** — É o profissional habilitado com curso superior da especialidade que, interpretando a moda, concebe modelos e linhas de calçado a desenvolver pela empresa.

**Técnico.** — É o profissional detentor de conhecimentos específicos que concebe, planifica e controla a actividade industrial da empresa ou unidade de produção.

**Modelador (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>).** — É o profissional que cria, reproduz e industrializa os modelos a produzir.

**Encarregado.** — É o profissional que tem a seu cargo a direcção, orientação e fiscalização de uma ou mais secções fabris.

**Encarregado de armazém.** — É o trabalhador que supervisiona os operadores de armazém, é responsável pela coordenação e fiscalização dos armazéns, assumindo a responsabilidade pelas pessoas e pelas mercadorias existentes, controlando as entradas e saídas de mercadorias, e dirige todas as actividades inerentes ao bom funcionamento global do armazém.

**Chefe de linha.** — É o operador que supervisiona os trabalhos numa linha de produção (acabamento, corte, costura, injeção e montagem), de acordo com os objectivos e directrizes superiormente estabelecidos.

**Agente de programação (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>).** — É o profissional que trabalha na programação fabril, no estudo e análise dos tempos e métodos e no registo de produção.

**Controlador de qualidade (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>).** — É o profissional que regista e controla produções individuais.

**Operador de corte (calçado) (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>).** — É o profissional que corta os materiais para o fabrico.

**Operador de costura (calçado) (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>).** — É o profissional que prepara para coser e ou cose as diversas partes do corte.

**Operador de montagem (calçado) (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>).** — É o profissional que, após a costura, procede à junção, mecânica ou manualmente, da gáspea ou corte à palmilha, carda, cola a sola ao corte, ponteia e freza.

**Nota.** — Cardar é a operação de lixar o corte para a correcta fixação da sola; colar a sola é a operação de junção da sola ao corte após a reactivação da cola; pontear é a operação de coser a sola à palmilha depois da colagem, e frezar é a operação de desbastar lateralmente a sola por freza.

**Operador auxiliar de montagem (calçado) (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>).** — É o profissional que realiza as restantes operações relativas à montagem do calçado.

**Operador de acabamento (calçado) (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>).** — É o profissional que procede às operações de limpeza, pintura, acabamento e embalagem do produto acabado.

**Operador de corte de marroquinaria em pele (artigos de pele — luvas e outros artigos — e marroquinaria) (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>).** — É o profissional que tem como função nuclear seleccionar e cortar as peles para o fabrico de marroquinaria e artigos de pel; acessoriamente, faceia e placa as peles e executa outras funções relacionadas com o corte.

**Operador de corte de marroquinaria em sintético (artigos de pele — luvas e outros artigos — e marroquinaria) (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>).** — É o profissional que corta os sintéticos e os restantes materiais para o fabrico de marroquinaria.

**Operador de fabrico de marroquinaria (artigos de pele, luvas e outros, artigos, e marroquinaria) (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>).** — É o profissional que executa as funções de marroquinaria, desde o faceamento da pele, à montagem, ao acabamento e ao corte de materiais complementares.

**Operador de correaria (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>).** — É o profissional que faz correias, arreios, bolas e artigos similares, cortando e cosendo à mão ou à máquina e procedendo às demais operações necessárias e utilizando ferramentas adequadas.

**Operador de máquinas (componentes) (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>).** — É o trabalhador que trabalha com máquinas de cortar e tornear, de lixar, de polir, de fresar, de fazer a caixa de sola boleada, de meter viras e de picar, de pintar e perfilar viras, de reduzir a vira na parte do salto, de prensar o salto aglomerado, de concavar o salto de madeira, de moldar e facear contrafortes, de articular formas e operações conjuntas, de fazer calcanheiras e bicos das formas de fazer chapas para as formas e chapear, de injeção e trefilar; e trabalha com tornos e pantógrafos.

**Operador manual (componentes) (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>).** — É o trabalhador que forra e apara saltos, prega chapas nas formas, risca a madeira para as serras, referencia e emenda formas.

**Preparador de componentes (componentes) (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>).** — É o trabalhador que aplica a cola nas faces e reforços das palmilhas, na base inferior dos saltos e na capa, na vira, nas solas e nos rastos das socas, junta a palmilha ao reforço, faceia ou bisuta a palmilha, faz a junção das palmilhas ao reforço e das solas e dos saltos através da prensagem, cose e mede vira e mete rivetes, intercala papel nos contrafortes, tira a rebarba do lixamento e pinta solas.

**Operador de armazém (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>).** — É o profissional que recolhe, confere e arruma mercadorias destinadas à produção, reúne os materiais para o fabrico e procede à embalagem e carregamento dos produtos acabados.

**Operador de limpeza.** — É o profissional que procede à limpeza das instalações e classifica e separa os lixos pela sua natureza e destino.

**Praticante.** — É o trabalhador que é admitido sem experiência na profissão e passará por todas as fases de aprendizagem para o exercício de uma profissão.

*Director de serviços.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou 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.

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

*Contabilista/técnico oficial de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração, elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento de legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos, procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina, elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa colaboração, efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas, e designar-se-á por técnico oficial de contas.

*Técnico de secretariado (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>).* — Executa tarefas necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, preparar processos, compilando a

informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico, organizar e manter diversos ficheiros e *dossiers*, organizar a agenda, efectuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos, e efectuar marcações de viagens.

*Tesoureiro.* — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos, verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Chefe de secção.* — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

*Planeador de informática.* — Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo: analisa e desenvolve os suportes de informática necessários à execução dos trabalhos; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a sua natureza; determina as associações de programas mais convenientes, quando utilize a multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

*Chefe de vendas.* — Dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

*Inspector de vendas.* — Inspecciona o serviço dos vendedores, visita os clientes e informa-se das necessidades, recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, pela auscultação da praça e programas cumpridos.

*Técnico de vendas.* — Solicita e angaria encomendas e promove e vende mercadorias ou serviços no exterior e fora da empresa. Transmite as encomendas ao escritório de que depende ou a que está adstrito e elabora e envia relatórios sobre as visitas, promoções e transacções comerciais que efectuou.

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

*Assistente administrativo (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>).* — Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório, procede ao tratamento adequado da correspondência, documentação e valores a seu cargo, elabora relatórios, responde a inquéritos, prepara e ordena notas de compra e venda, executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e

expedição de mercadorias, nomeadamente providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento, prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir, efectua registos contabilísticos relativamente a receitas e despesas com a venda de produtos, verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir das folhas de registo das horas de trabalho efectuadas, ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos, executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas, assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes e efectua contactos com entidades oficiais; na execução utiliza os meios tecnológicos ao seu dispor.

*Telefonista-recepcionista (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>).* — Opera uma central telefónica, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso, recebe e efectua os pedidos de chamadas, responde a pedidos de informações telefónicas, presta informações, assegura o serviço de telecomunicações e recebe, distribui e regista mensagens e correio, de acordo com os objectivos e directrizes superiormente estabelecidos.

*Contínuo/porteiro/guarda.* — É o trabalhador que atende, anuncia, acompanha e informa os visitantes, indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se, estampilha, entrega e recolhe correspondência nos serviços postais, distribui a correspondência pelos serviços a que se destina, executa o serviço de reprodução e endereçamento de documentos, vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos e, ainda, assegura a defesa e conservação das instalações.

## ANEXO II

### Remunerações

#### Directos

Grau	Categoria	Valor proposto (em euros)
I	Engenheiro com mais de três anos após estágio . . . .	860
II	Estilista . . . . . Técnico de calçado . . . . . Engenheiro até três anos após o estágio . . . . .	650 650 650
III	Modelador de 1. <sup>a</sup> . . . . .	580
IV	Encarregado . . . . . Encarregado de armazém . . . . . Modelador de 2. <sup>a</sup> . . . . .	525 525 525
V	Modelador de 3. <sup>a</sup> . . . . . Chefe de linha . . . . . Operador de corte (calçado) de 1. <sup>a</sup> . . . . . Operador de montagem de 1. <sup>a</sup> . . . . . Operador de corte de marroquinaria de pele de 1. <sup>a</sup> . . . . . Operador de correaria 1. <sup>a</sup> . . . . . Operador de máquinas de componentes de 1. <sup>a</sup> . . . . . Operador manual de componentes de 1. <sup>a</sup> . . . . . Agente de programação de 1. <sup>a</sup> . . . . . Controlador de qualidade de 1. <sup>a</sup> . . . . .	490 490 490 490 490 490 490 490 490 490

Grau	Categoria	Valor proposto (em euros)
VI	Operador de corte (calçado) de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador de montagem de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador de corte de marroquinaria de pele de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador de correaria 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador de máquinas de componentes de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador manual de componentes de 2. <sup>a</sup> . . . . . Agente de programação de 2. <sup>a</sup> . . . . . Controlador de qualidade de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador de armazém de 1. <sup>a</sup> . . . . .	480 480 480 480 480 480 480 480 480
VII	Operador de costura de 1. <sup>a</sup> . . . . . Operador de acabamento de 1. <sup>a</sup> . . . . . Operador auxiliar de montagem de 1. <sup>a</sup> . . . . . Operador de fabrico de marroquinaria de 1. <sup>a</sup> . . . . . Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 1. <sup>a</sup> . . . . . Preparador de componentes de 1. <sup>a</sup> . . . . .	440 440 440 440 440 440
VIII	Operador de costura de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador de acabamento de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador auxiliar de montagem de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador de fabrico de marroquinaria de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador de armazém de 2. <sup>a</sup> . . . . . Preparador de componentes de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador de correaria de 3. <sup>a</sup> . . . . . Operador de corte (calçado) de 3. <sup>a</sup> . . . . . Operador de montagem de 3. <sup>a</sup> . . . . . Operador de corte de marroquinaria de pele de 3. <sup>a</sup> . . . . . Operador de máquinas de componentes de 3. <sup>a</sup> . . . . . Operador manual de componentes de 3. <sup>a</sup> . . . . . Agente de programação de 3. <sup>a</sup> . . . . . Controlador de qualidade de 3. <sup>a</sup> . . . . .	425 425 425 425 425 425 425 425 425 425 425 425 425 425 425
IX	Operador de costura de 3. <sup>a</sup> . . . . . Operador de acabamento de 3. <sup>a</sup> . . . . . Operador auxiliar de montagem de 3. <sup>a</sup> . . . . . Operador de fabrico de marroquinaria de 3. <sup>a</sup> . . . . . Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 3. <sup>a</sup> . . . . . Operador de armazém de 3. <sup>a</sup> . . . . . Preparador de componentes de 3. <sup>a</sup> . . . . . Operador de limpeza . . . . .	397,50 397,50 397,50 397,50 397,50 397,50 397,50 397,50
X	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano ou maior de 25 anos . . . . .	(*)
XI	Praticante . . . . .	(**)

(\*) Retribuição mínima nacional.

(\*\*) 80 % da retribuição mínima nacional.

#### Administrativos

Grau	Categoria	Valor proposto (em euros)
I	Director de serviços . . . . .	800
II	Chefe de serviços . . . . .	740
III	Chefe de secção . . . . . Contabilista . . . . . Técnico de contas . . . . . Tesoureiro . . . . . Chefe de vendas . . . . .	685



Grau	Categoria	Valor proposto (em euros)
IV	Inspector de vendas ..... Planeador de informática .....	650
V	Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Técnico de secretariado de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico de vendas .....	610
VI	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> ..... Técnico de secretariado de 2. <sup>a</sup> .....	525
VII	Telefonista/recepcionista de 1. <sup>a</sup> .....	435
VIII	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> ..... Técnico de secretariado de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista/recepcionista de 2. <sup>a</sup> .....	410
IX	Telefonista/recepcionista de 3. <sup>a</sup> ..... Contínuo/porteiro/guarda .....	400
X	Praticante .....	(*)

(\*) 80 % da retribuição mínima nacional.

#### Pessoal de apoio

Grau	Categoria	Valor proposto (em euros)
I	Encarregado .....	570
II	Técnico de manutenção electricista de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico de manutenção mecânica de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de moldes e formas de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> .....	518 518 518 518 518 518 518
III	Técnico de manutenção electricista de 2. <sup>a</sup> ..... Técnico de manutenção mecânica de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de moldes e formas de 2. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros/pesados .....	485 485 485 485 485 485 485 485
IV	Técnico de manutenção electricista de 3. <sup>a</sup> ..... Técnico de manutenção mecânica de 3. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de moldes e formas de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 3. <sup>a</sup> .....	480 480 480 480 480 480 480
V	Praticante .....	(*)

(\*) 80 % da retribuição mínima nacional.

Depositado em 28 de Novembro de 2006, a fl. 151 do livro n.º 10, com o n.º 249/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global.

### Artigo 1.º

#### Artigo de revisão

O presente contrato colectivo de trabalho revê e substitui integralmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2006.

### CAPÍTULO I

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

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todos os clubes e sociedades desportivas que se dedicam à prática de futebol profissional e actividades de comércio e serviços com ele conexas, incluindo o bingo, bem como os clubes filiados na Liga ao abrigo do parágrafo único do artigo 7.º dos Estatutos, enquanto este se mantiver em vigor, representados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional, e a própria Liga Portuguesa de Futebol Profissional, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço cujas categorias sejam as constantes dos anexos I e II, representados pela FEP-CES, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O presente contrato não é aplicável às relações de trabalho existentes nos clubes que tenham AE.

3 — Para os devidos efeitos, declara-se que esta convenção abrange as 69 entidades empregadoras representadas pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e 1300 trabalhadores representados pela FEP-CES.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mantendo-se em vigor até as partes o substituírem por outro.

2 — O prazo da vigência deste contrato é de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais e demais matéria pecuniária serão revistas anualmente e produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, até vinte e um ou nove meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

### CAPÍTULO II

#### Admissão, classificação e carreira profissional

##### SECÇÃO I

##### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efec-

tivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes dos anexos I e II.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições mínimas gerais de admissão

1 — As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as seguintes:

- a) 21 anos para os guardas;
- b) 18 anos para os cobradores, caixas e trabalhadores das profissões ou categorias profissionais dos bingos;
- c) 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais.

2 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão as seguintes:

- a) Quadros superiores — licenciatura ou habilitações equivalentes;
- b) Quadros médios — 12.º ano e curso tecnológico adequado;
- c) Trabalhadores altamente qualificados — 12.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;
- d) Trabalhadores qualificados (níveis v e vi) — 9.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;
- e) Trabalhadores das salas de bingo (chefe de sala, adjunto de chefe de sala, caixa fixo) 12.º ano;
- f) Para os restantes trabalhadores — 9.º ano;
- g) Para os trabalhadores de apoio, é condição indispensável para a admissão a posse de carteira profissional, certificado ou título de habilitação profissional, quando exigível, ou escolaridade mínima obrigatória.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções que correspondam às de quaisquer das profissões nele previstas;
- b) Aos trabalhadores que comprovadamente tenham desempenhado funções que correspondam às de quaisquer outras profissões nele previstas.

4 — Não poderão ser admitidos como paquetes trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Estágio ou acesso

1 — Os estagiários para assistente administrativo são promovidos a assistente administrativo de 3.<sup>a</sup> logo que completem um ano de estágio, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

3 — O estágio para planeador de informática, operador de computador e controlador de informática terá

a duração máxima de um ano, excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de quatro meses.

4 — O estágio para recepcionista, operador de registo de dados e operador de máquinas auxiliares terá a duração máxima de quatro meses.

5 — Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

6 — O acesso automático dos dactilógrafos e operadores de processamento de texto processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

7 — O assistente administrativo de 3.<sup>a</sup>, o assistente administrativo de 2.<sup>a</sup>, o terceiro-caixeiro/empregado comercial de 3.<sup>a</sup> e o segundo-caixeiro/empregado comercial de 2.<sup>a</sup>, o planeador de informática de 2.<sup>a</sup>, o operador de computador de 2.<sup>a</sup>, o controlador de informática de 2.<sup>a</sup>, o operador de registo de dados de 2.<sup>a</sup>, o operador de máquinas auxiliares de 2.<sup>a</sup>, o recepcionista de 2.<sup>a</sup>, o cobrador de 2.<sup>a</sup>, o telefonista de 2.<sup>a</sup>, o contínuo de 2.<sup>a</sup>, o porteiro de 2.<sup>a</sup> e o guarda de 2.<sup>a</sup> ingressarão na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

8 — Os telefonistas, contínuos, porteiros, guardas, cobradores, trabalhadores de limpeza e paquetes terão direito de preferência à primeira vaga em qualquer das categorias do grupo I do anexo I, após obtidas as habilitações mínimas exigidas na alínea a) do n.º 2 da cláusula 4.<sup>a</sup>

9 — Quando o acesso referido no número anterior respeite a profissões constantes dos n.ºs 1, 2, 3 e 4, poderá ser precedido de estágio nos termos dos mesmos números, sem prejuízo de retribuição superior que os trabalhadores estejam a auferir.

10 — Os trabalhadores com a categoria de coordenador de 2.<sup>a</sup> ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquela categoria.

11 — Os trabalhadores de produção com a categoria de 2.<sup>a</sup> ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquela categoria.

12 — Aos trabalhadores com a categoria de assistente administrativo de 1.<sup>a</sup>, o clube/SAD atribuirá a categoria de assistente administrativo principal, nos termos das alíneas seguintes, não cumulativas:

- a) Quando exerçam ou venham a exercer funções mais qualificadas ou de maior responsabilidade;
- b) Tenham pelo menos seis anos de permanência na categoria de assistente administrativo de 1.<sup>a</sup> ou três anos, conforme tenha cursos de formação oficial ou oficializado; ou

- c) Quando possuírem os seguintes conhecimentos ou habilitações:

Conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e marketing comerciais, entre outros; ou

Curso básico com formação profissional oficializado; ou

Formação profissional direccionada para o sector.

13 — O estagiário de operador de computador ao fim de 12 meses na função é promovido automaticamente a operador de computador.

14 — As costureiras logo que completem cinco anos de permanência na categoria ingressarão automaticamente na categoria de costureira especializada.

15 — O primeiro-caixeiro/empregado comercial de 1.<sup>a</sup> ingressa na categoria profissional de caixeiro principal de acordo com os seguintes requisitos, não cumulativos:

- a) Quando exerça ou venha a exercer funções de primeiro-caixeiro/empregado comercial de 1.<sup>a</sup> no clube ou SAD há pelo menos seis ou três anos, conforme possua as seguintes habilitações:
- b) Conhecimentos especializados no domínio do atendimentos ao público, bem como das características dos produtos e ou serviços, assim como sobre as condições de venda e serviço pós-venda; ou
- c) Possuir o curso básico (9.<sup>o</sup> ano) ou habilitações equivalentes ou curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para respectiva profissão; ou
- d) Exerça funções correspondentes às definidas para a categoria de caixeiro-principal /empregado comercial principal, previstas neste CCT.

16 — Por proposta da direcção do clube, poderá ser estabelecida a categoria profissional de técnico administrativo do bingo.

17 — O candidato a emprego poderá ter um prazo de cinco a oito dias de formação efectiva e direccionada, que avalie a sua capacidade para a efectivação do emprego. Este período será remunerado com 50% dos valores previstos na tabela salarial para a categoria profissional respectiva e subsídio de refeição, se o período diário tiver o mínimo de três horas, sem prejuízo das disposições legais e contratuais vigentes. No caso de efectivação, este período conta como experiência e antiguidade.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — As promoções não obrigatórias são da responsabilidade da entidade patronal e só podem verificar-se com o acordo do trabalhador.

2 — Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível retribuição mais elevado.

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos

índices de melhor classificação em curso profissional, categoria profissional mais elevada, maior antiguidade, maior idade e assiduidade; porém, o factor assiduidade não é considerado nos casos de dirigentes e delegados sindicais e nos casos de faltas por motivo de maternidade, paternidade e factos não imputáveis ao trabalhador.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo o disposto no número seguinte, a admissão dos trabalhadores é feita a título experimental pelo período de 45 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato de trabalho sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores a quem é exigido no desempenho da sua categoria profissional elevado grau de responsabilidade ou alta complexidade técnica, o período experimental não deve exceder 120 dias.

3 — Para os efeitos do número anterior, consideram-se categorias de elevado grau de responsabilidade ou alta complexidade técnica as dos quadros superiores, quadros médios e trabalhadores altamente qualificados.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Trajos de trabalho

1 — O clube fornecerá aos trabalhadores do bingo, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e fará a sua substituição quando se mostrar necessário e a Inspeção-Geral de Jogos julgar conveniente.

2 — O clube poderá fornecer a outros trabalhadores, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e fará a sua substituição quando se mostrar necessário.

3 — Todos os encargos de manutenção e limpeza dos trajos de trabalho poderão ser da responsabilidade da entidade patronal.

## SECÇÃO II

### Quadros e acessos

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Dotações e densidades

Nas salas de bingo, é obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstas no Decreto Regulamentar n.º 76/86, de 31 de Dezembro, quando aprovado pela Inspeção-Geral de Jogos.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade empregadora e, no sector do bingo, está sujeita à aprovação da Inspeção-Geral de Jogos.

2 — A classificação dos trabalhadores, para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- b) Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula a legislação referente aos direitos sindicais;
- d) Reservar um local acessível do estabelecimento para a afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Garantir aos trabalhadores ao seu serviço seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da legislação em vigor;
- f) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão, que sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou que sejam ilícitas;
- g) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- h) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na legislação aplicável;
- i) Submeter a exame médico os trabalhadores, principalmente os com mais de 45 anos de idade de dois em dois anos, segundo os princípios e regras da medicina do trabalho;
- j) Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;
- k) Cumprir a legislação relativamente à actividade sindical e das comissões de trabalhadores;
- l) Quando ocorrerem alterações que o justifiquem, proceder a análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;
- m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço;
- n) Facultar, sempre que requerido, um local situado nas instalações do bingo ou do clube para reunião dos trabalhadores, entre si ou com os delegados sindicais e outros representantes dos sindicatos e dos trabalhadores;
- o) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- p) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- q) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional;
- r) Nas salas de bingo, deve cumprir as disposições legalmente determinadas pela Inspeção-Geral de Jogos.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;
- c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviços;
- d) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço de outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias quando para tal sejam solicitados;
- e) Observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores dos clubes e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com o clube;
- g) Dar conhecimento ao clube, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade ao clube, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua actividade;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar, em serviço, o vestuário de trabalho que eventualmente seja distribuído pelo clube;
- k) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
- l) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela entidade patronal;
- m) No que respeita aos trabalhadores do bingo, cumprir as disposições legais e regulamentares e as circulares e instruções da Inspeção-Geral de Jogos que sejam do seu conhecimento, sem prejuízo dos seus direitos e garantias.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;

- d) Baixar a categoria dos trabalhadores;
- e) Diminuir a retribuição;
- f) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, quando houver acordo do trabalhador estabelecido no acto da transferência;
- g) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelo clube ou por pessoa por ele indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o fornecimento de bens ou a prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste CCT e na lei, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-A

##### Igualdade de tratamento

1 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissional e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

2 — Os clubes devem solicitar apoio e estímulo ao Estado na formação e na readaptação profissional dos trabalhadores com deficiência ou doença crónica superveniente.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-B

##### Liberdade de opinião e expressão

É reconhecida, no âmbito das entidades empregadoras previstas na cláusula 1.<sup>a</sup> deste CCT, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam a entidade empregadora e do normal funcionamento desta.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-C

##### Reserva da intimidade da vida privada

1 — A entidade empregadora e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 — O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-D

##### Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação

1 — O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens

de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio electrónico.

2 — O disposto no número anterior não prejudica o poder de a entidade empregadora estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio electrónico.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-E

##### Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

1 — Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente o que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho

2 — Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-F

##### Coacção/assédio

1 — Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2 — No caso de violação do disposto no n.º 1 por parte da entidade empregadora, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização de valor nunca inferior ao triplo da retribuição efectivamente recebida, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais a que houver lugar.

3 — Se a violação do n.º 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da entidade empregadora, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A entidade patronal procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 15 do mês seguinte, gratuitamente, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando especificamente mandatados.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, salvo os casos previstos na lei.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar com vista ao despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou através de carta registada remetida para a sua residência habitual.

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 ou membro da Comissão de Trabalhadores, será enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

5 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, no prazo de 10 dias úteis.

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 juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

8 — No caso de não existir comissão de trabalhadores, o prazo de 30 dias conta-se a partir da conclusão das diligências probatórias.

9 — Para a contagem dos prazos referidos nesta cláusula, não são considerados dias úteis o sábado e o domingo nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

10 — Não existindo comissão de trabalhadores, as comunicações previstas neste artigo serão feitas à comissão sindical ou sindicato.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Outras regras processuais

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas até ao limite de 10 e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo.

3 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

4 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa e no local determinado pelo instrutor do processo, desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou seu mandatário.

5 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão preventiva deverá ser sempre comunicada por escrito ao trabalhador, sob pena de o mesmo não ser obrigado a respeitá-la.

3 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais de trabalho e actividades que compreendam o exercício dessas funções.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionais aos comportamentos verificados, para o que, na sua aplicação, deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes

e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho e a violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo não lhe possa ser exigido;
- d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou comissão de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Presunção de abusividade

Até prova em contrário, 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 n.º 1 do artigo 374.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade empregadora a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número anterior.

3 — Igual suspensão decorre da instauração do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

4 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início de execução, entende-se que esta começa a executar-se no dia imediato ao da notificação.

## CAPÍTULO IV

### Duração do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Competência da entidade patronal

Dentro dos limites decorrentes do presente CCT, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à empresa fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio da hierarquia instituída.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho em cada semana é de trinta e cinco horas, de segunda-feira a sexta-feira, para os trabalhadores administrativos e de trinta e oito horas, de segunda-feira a sexta-feira, para os demais trabalhadores, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não superior a duas horas.

3 — Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de duzentas horas de trabalho suplementar.

4 — O limite fixado no número anterior só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentados e comprovados, devendo ser através de documento escrito e entregue ao trabalhador e ao Ministério da tutela.

5 — Sempre que o trabalho suplementar seja realizado no sábado ou domingo, o trabalhador terá direito, para além da retribuição prevista na lei para o trabalho suplementar, a descansar nos dias úteis seguintes àqueles em que o trabalho suplementar foi realizado.

6 — O período normal de trabalho dos trabalhadores do bingo é de seis horas diárias efectivas, numa permanência de seis horas e trinta minutos. O período de trabalho semanal é de, em média, trinta e uma horas e trinta minutos efectivas, numa permanência de, em média, trinta e quatro horas e sete minutos semanais. O cálculo do horário semanal toma em consideração que o ano tem 365,25 dias, para abranger o ano bissexto. O que aqui se estabelece não prejudica horários e ou regimes mais favoráveis já praticados.

7 — Sem prejuízo de regimes e ou praticas mais favoráveis, haverá diariamente um período necessário e suficiente para cada trabalhador tomar uma refeição ligeira, nunca inferior a dez minutos seguidos, período que contará como tempo de trabalho efectivo prestado. A refeição será tomada após a primeira hora efectiva e antes da última hora efectiva de cada turno.

8 — O período temporal previsto anteriormente pode ser alargado, para a categoria de caixa volante, quando se verificar uma ocupação da sala de jogo superior a 80% da sua lotação e poderá também não ser concedido durante uma hora e meia de maior ocupação.

9 — Os trabalhadores poderão recusar a prestação de trabalho suplementar caso não lhes seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementares em livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no n.º 4 desta cláusula.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Mediante acordo do trabalhador, podem ser isentos do horário de trabalho os trabalhadores que se encontram nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares de cargos directivos ou de gestão;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao ministério da tutela.

3 — O trabalhador isento terá direito a um acréscimo de 28%, calculado sobre a remuneração mensal.

4 — Para efeitos de isenção do horário de trabalho, aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho; porém, se houver necessidade fundamentada de não haver sujeição aos limites dos períodos normais de trabalho, o trabalhador, para além do acréscimo remuneratório de 28% previsto no número anterior, tem direito ao pagamento do trabalho suplementar no período que exceder em uma hora o período de trabalho diário.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Sempre que, numa unidade, instalação ou serviço, o período normal de trabalho ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos.

2 — O clube obriga-se a elaborar e afixar a escala de turnos.

3 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho neste regime não poderão ultrapassar os limites estabelecidos na cláusula 28.<sup>a</sup>

5 — As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial aquele que é prestado nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2 — Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal, o subsídio de alimentação e os demais subsídios de carácter pecuniário.

3 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

4 — Do contrato referido no número anterior deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) O motivo justificativo, devidamente circunstanciado;
- b) Os limites do horário diário e semanal;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.



5 — A admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial faz-se nas seguintes condições:

- a) Para corresponder a flutuações na actividade de laboração;
- b) Desde que o número de trabalhadores admitidos nesse regime não exceda 5% do total de trabalhadores do clube ou SAD.

6 — A duração do trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser menor de dez nem exceder vinte e três horas semanais.

7 — O trabalhador terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos para a sua categoria profissional, ou para outras categorias, neste caso sem prejuízo do disposto na cláusula 5.<sup>a</sup> deste CCT.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Proibição de alteração do horário

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho a efectuar por cada trabalhador no momento da admissão.

2 — A entidade patronal só poderá alterar o horário de trabalho quando necessidade imperiosa do funcionamento da secção o imponha ou no sector do bingo em caso de alteração do horário geral da sala de jogo.

3 — As alterações previstas no número anterior não podem causar prejuízo sério ao trabalhador.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

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

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou nos cartões de ponto, de modo que permitam registo eficaz e de fácil verificação.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, a entidade patronal tenha obtido autorização prévia da Inspecção-Geral do Trabalho.

7 — O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar caso não lhe seja facultado a pos-

sibilidade de registar as horas suplementar em livro próprio ou nos cartões de ponto referidas n.º 4 desta cláusula.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 100%.

2 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)} \times n}$$

em que  $n$  significa o número de horas de trabalho semanal e  $Rm$  a retribuição mensal.

3 — A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a remuneração pecuniária de base e as diuturnidades vencidas.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo mínimo de 25%; porém, nas salas de bingo com funcionamento até seis horas, os clubes podem pagar apenas 17,5% em 2004, 20% em 2005, 22,5% em 2006 e 25% em 2007.

3 — Se, além de nocturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal dos trabalhadores do bingo

1 — O regime de folgas dos trabalhadores dos bingos é de seis dias de trabalho, seguido de dois dias de descanso consecutivos.

2 — A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia autorização da entidade patronal e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

3 — A retribuição normal será calculada nos mesmos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>

4 — Além disso, nos cinco dias seguintes, salvo acordo individual do trabalhador, neste caso poderão ser gozados nos 30 dias seguintes, após a realização desse trabalho suplementar terá o trabalhador direito a gozar o dia, ou os dias de descanso, por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, será pago nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 37.<sup>a</sup>

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Domingo de Páscoa (festa móvel)  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Sexta-Feira Santa (festa móvel);  
Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Funcionamento dos bingos nos feriados

1 — A sala de jogo do bingo funcionará, normalmente, em todos os dias do ano estabelecidos no contrato de concessão.

2 — Sempre que a IGJ a isso não se oponha, a sala de jogo do bingo encerrará no dia 24 de Dezembro até às 20 horas, ou horário mais favorável para os trabalhadores, de acordo com a entidade patronal.

3 — A entidade patronal obriga-se a, com a devida antecedência, requerer à IGJ autorização para proceder ao encerramento da sala de jogos no dia referido no número anterior.

4 — A entidade patronal comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, se funcionará ou encerrará naquele dia.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

3 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

4 — A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso do mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo sector.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de:

- a) 22 dias úteis até completar 40 anos de idade;
- b) 23 dias úteis até completar 45 anos de idade;
- c) 24 dias úteis até completar 50 anos de idade;
- d) 25 dias úteis a partir dos 50 anos de idade.

2 — A idade relevante para efeitos de aplicação das regras referidas no número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano a que as férias se vencem.

3 — A duração do período de férias é aumentada também no caso de o trabalhador não ter dado nenhuma falta injustificada, ter dado faltas justificadas com direito a retribuição ou na eventualidade de ter dado faltas justificadas sem direito a retribuição nos seguintes termos:

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

- b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

5 — Da conciliação do previsto nos n.ºs 1 e 3 desta cláusula não poderá resultar um período de férias superior a 26 dias úteis no ano.

6 — A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

7 — Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro.

8 — Encerramento por período inferior a 15 dias úteis ou fora do período de 1 de Maio a 31 de Outubro, quando nisso acordem dois terços dos trabalhadores e mediante o parecer favorável da comissão de trabalhadores e do sindicato.

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

10 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença — sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias — ou por gozar, no todo em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

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

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada e sempre no período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

3 — A época de férias será a que for afixada no quadro para o efeito organizado pela empresa.

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

5 — Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas, salvo se houver prejuízo confirmado para a entidade patronal.

6 — O início das férias não deve coincidir com o dia de descanso semanal, sábado, domingo ou dia feriado, mas, quando coincidir, não contará como dia útil de férias.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Alteração do período de férias**

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na cláusula anterior.

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias**

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador

terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Retribuição das férias**

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o clube pagará a todos os trabalhadores um subsídio de férias de montante igual e correspondente ao período de férias a que tem direito, pago pela tabela a vigorar a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A redução do período de férias nos termos do disposto na cláusula 59.<sup>a</sup> deste CCT não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Momento do pagamento**

O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e é pagável imediatamente antes do seu início ou no início do primeiro período das mesmas, quando interpoladas.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação de dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto nas cláusulas 41.<sup>a</sup> a 45.<sup>a</sup>

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 45.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra actividade durante as férias**

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo sub-

sídio, da qual 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores, desde que seja feita prova de que o trabalho prestado foi remunerado.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias**

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação por impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos das cláusulas deste CCT, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

### SECÇÃO III

#### **Faltas**

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Definição**

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 não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

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

5 — Aplica-se a cada uma das ausências do trabalhador, ainda que por período inferior ao período normal, o dever de comunicar ao clube.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- g) As dadas durante cinco dias úteis por ocasião do parto da esposa ou companheira;
- h) As ausências não superiores a quatro horas por cada menor e só pelo tempo estritamente necessário e justificado pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
- i) Até vinte e cinco horas anuais, previamente comunicadas à entidade patronal, para tratar de assuntos particulares;
- j) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — As faltas previstas na alínea h) do n.º 2 desta cláusula não poderão ser utilizadas ou gozadas pelos trabalhadores dos bingos às sextas-feiras, sábados, domingos, feriados e vésperas de feriado, salvo para tratar de assuntos inadiáveis e justificados.

4 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, irmãos, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
- b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, cunhados, tios e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento do óbito.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação da falta

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 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, a qual deve ser entregue, em condições normais, no prazo de cinco dias.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 54.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT e na lei;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba o respectivo subsídio da segurança social, salvo o disposto na cláusula 95.<sup>a</sup>;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 54.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será reduzido a dias e descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Dias completos} = \frac{Rm}{30}$$

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o traba-

lhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 20 dias úteis de férias, ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

3 — A entidade empregadora pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

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

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

6 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

## SECÇÃO IV

### Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas neste CCT.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5 — Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe retomar do serviço no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Verificação de justa causa durante a suspensão

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho e outras prestações

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste CCT, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares ou variáveis e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Critério da fixação da remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute serviços de categoria superior àqueles para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer.

3 — Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Remunerações base

1 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações de base mínimas constantes do anexo II.

2 — É assegurado a todos os trabalhadores um aumento do seu salário real no valor de 2,5 %, com arredondamento para o euro superior, respectivamente.

3 — Todos os arredondamentos nas revisões das tabelas salariais serão feitos para o euro imediatamente superior.

4 — Sem prejuízo do previsto no n.º 2 desta cláusula, o aumento mínimo para o ano 2006 não pode ser inferior a € 15, valor não sujeito a arredondamento.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Lugar e tempo de cumprimento

1 — A retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

2 — Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se no último dia do mês a que disser respeito.

4 — O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas de valor igual a 5 % do montante estabelecido no nível XIII da tabela de remunerações constante do anexo II, arredondando para os 50 centimos de euro imediatamente superior.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade igual a 5 % do montante estabelecido no nível XIII da tabela de remunerações mínimas, constantes do anexo II, arredondando para os 50 centimos de euro imediatamente superior por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Também se considera que, a partir de 1 de Janeiro de 2002, qualquer trabalhador reclassificado com transferência para nível superior decorrente de acordo firmado em sede de revisão de CCT não perde

o tempo de contagem de permanência no nível, para efeito de diuturnidades.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores será garantido, a título de subsídio de refeição, o valor de € 6,25 por cada dia de trabalho prestado em cada mês.

2 — O subsídio previsto no número anterior poderá ser substituído pelo fornecimento de refeição completa de conteúdo tradicional desde que os clubes disponham de estruturas próprias para a sua confecção à data da celebração deste contrato.

3 — Os trabalhadores poderão utilizar os serviços de bar da empresa mediante pré-pagamento dos serviços pedidos e que conste das listas de preços para funcionários, a estabelecer pontualmente.

4 — As empresas poderão fornecer gratuitamente aos seus trabalhadores pequeno-almoço, lanche ou ceia simples, conforme o seu horário de trabalho.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento de onde constem o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Objectos partidos

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Aos trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior será entregue um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Prémio de produtividade e sua atribuição**

1 — Os clubes atribuirão um prémio de produtividade e ou assiduidade aos trabalhadores da sala de jogo e bar, de acordo com o regulamento interno em vigor.

2 — O prémio é atribuído mensalmente e o seu valor deve ser distribuído pelos trabalhadores.

3 — No caso excepcional de não atribuição do prémio a qualquer trabalhador, num determinado mês, deverá ser objectivamente fundamentado pela chefia e ter o aval expresso da direcção, sendo dado conhecimento, por escrito, ao trabalhador.

4 — Os valores do prémio de produtividade serão pagos, no máximo, até ao dia 30 do mês seguinte ao da sua atribuição.

5 — O clube, sempre que pretenda alterar o regulamento, deverá ouvir os representantes dos trabalhadores e enviar aos sindicatos as respectivas alterações.

6 — Qualquer alteração do regulamento só será possível se os sindicatos o aceitarem, ou mais de 50% dos trabalhadores desse bingo.

7 — Os regulamentos presentemente em vigor serão remetidos, até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção, à Liga de Clubes de Futebol Profissional, que, de seguida, o remeterá às organizações sindicais outorgantes.

## **CAPÍTULO VII**

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Causas da extinção do contrato de trabalho**

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 com justa causa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Revogação por acordo das partes**

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes:

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 7.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

5 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspecção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

7 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspector de trabalho.

8 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 1 a 3.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Caducidade**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Reforma por velhice**

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para o contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição aos limites máximos estabelecidos na lei;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade



patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

1 — Qualquer das partes, ocorrendo justa causa, poderá pôr termo ao contrato, quer este tenha prazo quer não.

2 — Constitui justa causa todo o facto ou comportamento culposo imputável objectivamente a qualquer das partes que torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

3 — Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para todos os efeitos, imputáveis objectivamente a esta, quando praticados dentro dos limites do mandato que lhes foi conferido.

4 — A faculdade de rescindir o contrato é exclusiva da entidade patronal e dos seus mandatários ou representantes.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Meio de verificar a justa causa

O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização de processo disciplinar.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento.

2 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo processo disciplinar ou se este for nulo;
- b) Se se fundamentar em motivos políticos, sindicais, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 17.<sup>a</sup>;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 5 da cláusula 17.<sup>a</sup> e 2 da cláusula 18.<sup>a</sup>;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor da retribuição que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante da retribuição 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.

3 — Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição 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.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa**

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Justa causa**

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra e dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade patronal com a máxima antecedência possível.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Indemnização devida ao trabalhador**

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita**

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade patronal direito à indemnização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa**

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade patronal com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Abandono do trabalho**

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência. Não contam como dias úteis o sábado e o domingo nem os dias de descanso quando não coincidam com aqueles dias de semana.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de

indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade patronal após comunicação registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Outras formas de cessação do contrato de trabalho**

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento**

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo os casos previstos na lei, mantendo os trabalhadores todos os direitos e regalias decorrentes da respectiva antiguidade.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado.

3 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Encerramento temporário**

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste CCT em caso de encerramento temporário do estabelecimento onde exercem a sua actividade.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Regalias sociais**

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

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

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, o clube ou SAD pagará aos trabalhadores abrangidos por este CCT um complemento destinado a repor 95 % da retribuição líquida do trabalhador que teria se estivesse normalmente ao serviço, com a ressalva dos números seguintes.

2 — A atribuição do complemento do subsídio de doença será efectiva a partir dos primeiros 10 dias de baixa seguidos ou 25 dias interpolados em cada ano civil.

3 — A atribuição do complemento do subsídio de doença cessa ao fim de 125 dias de baixa seguidos ou interpolados em cada ano civil.

4 — A prova da situação de doença será feita mediante documento dos serviços médicos sociais ou por atestado médico devidamente autenticado. Neste último caso, o trabalhador poderá sujeitar-se a exame médico, quando solicitado pela entidade patronal.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Complemento da prestações por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária**

O clube ou SAD assegurará aos trabalhadores o recebimento do montante correspondente à sua retribuição por inteiro durante o período de incapacidade temporária, quando os mesmos se acharem naquela situação provocada por acidente de trabalho.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Complemento de reforma**

1 — Aos trabalhadores que passem à situação de reforma a entidade empregadora pagará um complemento de reforma, acrescido à remuneração de reforma paga pela segurança social, até perfazer, no máximo, 90 % da retribuição auferida pelo trabalhador à data da sua passagem à situação de reforma e graduado em função do tempo de trabalho prestado, nos termos da seguinte tabela:

Com 30 anos de serviço — 90 %;  
Com 25 anos de serviço — 80 %;  
Com 20 anos de serviço — 75 %;  
Com e até 15 anos de serviço — 65 %.

2 — O complemento de reforma será actualizado anualmente, proporcionalmente à retribuição da respectiva categoria.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Licença por maternidade**

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, a trabalhadora tem direito:

- A uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado pela prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1;
- Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a

pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

- e) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- f) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

1 — Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, o pai tem direito a uma licença, por um período igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 98.º, ressalvado o disposto no n.º 6 dessa cláusula, nos seguintes casos:

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

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

3 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Redução do horário de trabalho para assistência a menores e deficientes

1 — Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhador tem direito a redução do horário de trabalho de cinco horas semanais até a criança perfazer 1 ano de idade.

Considera-se deficiência aquela que resulte de um atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

2 — O disposto no n.º 1 é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adopção, de acordo com o respectivo regime.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e amamentação

1 — Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, as trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas natais pelo tempo e números de vezes necessários e justificados.

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

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

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos do presente artigo efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Dispensa de trabalho nocturno

1 — Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

2 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Protecção de despedimento

1 — A cessão do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes promovida pela entidade empregadora carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do ministério da tutela, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.

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

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

5 — É nulo o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade empregadora.

6 — A suspensão judicial do despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não será decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável

e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação do motivo justificado.

7 — Sendo decretada a suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, se a entidade empregadora não pagar a retribuição devida, é aplicável o disposto na lei.

8 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou em convenção colectiva aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.

9 — O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, no âmbito das relações públicas de emprego.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

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

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o que está contido na lei.

2 — Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional e reciclagem apoiados pelo IEFP terão direito a usufruir das condições previstas na lei.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### **Serviço militar**

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomará o seu lugar com a categoria e retribuição que lhe caberiam como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

2 — Nos casos em que essa ausência tenha prejudicado o desenvolvimento profissional do trabalhador, o clube deverá tomar as medidas adequadas, nomeadamente no âmbito da formação profissional, de modo que o trabalhador possa, no mais curto prazo possível, ser reintegrado no seu posto de trabalho.

## CAPÍTULO X

### **Refeições e deslocações**

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### **Refeições**

1 — O clube reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho, para onde tenham sido contratados.

2 — O clube reembolsará os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora, ou o iniciem antes das 6 horas, pelo valor de € 24. Este valor será, porém, de € 7,50 se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas, ambos sem arredondamento.

3 — O trabalhador terá direito a € 5 para pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em

serviço e na sequência da pernoita por conta da entidade patronal, sem arredondamento.

4 — As refeições no estrangeiro serão pagas mediante documento comprovativo ou directamente pelo clube.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### **Alojamento e deslocação no continente**

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

A um subsídio de deslocação no montante de € 13,50 na sequência de pernoita determinada pelo clube, sem arredondamento;

À dormida, contra factura, desde que o clube não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### **Deslocações fora do continente — alojamento e refeição**

1 — Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontrem fora do continente e deslocados, nos dois sentidos, entre o continente e as ilhas.

2 — Os trabalhadores, para além da retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT, têm direito:

a) Ao valor de € 28,50 diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho, sem arredondamento;

b) À dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar) contra apresentação de factura ou pagos directamente pelo clube.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### **Ocorrência durante as deslocações**

1 — Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa do clube, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo inter-nacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado no País;

c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade do clube pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea, fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do País;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar

pela família ou por quem o represente, desde que seja em Portugal continental;

- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa do clube. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções do clube e de acordo com o trabalhador.

## **CAPÍTULO XI**

### **Actividade sindical**

#### **Cláusula 110.<sup>a</sup>**

##### **Direito à actividade sindical**

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior dos clubes, sociedades desportivas, Liga e bingos, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso aos locais de trabalho no interior dos clubes, sociedades desportivas, Liga e bingos.

#### **Cláusula 111.<sup>a</sup>**

##### **Crédito de horas para a actividade sindical**

1 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato têm direito a um crédito de quatro dias por mês sem perda de remuneração para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Os delegados sindicais dispõem de um crédito mensal de doze horas para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

3 — Para além do crédito atribuído às faltas dadas pelos trabalhadores referidos nos números anteriores para o desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, excepto o de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

4 — A associação sindical deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência o período de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas seguintes ao início desse exercício.

#### **Cláusula 112.<sup>a</sup>**

##### **Proibição de transferência do local de trabalho**

Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local e secção de trabalho, sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### **Cláusula 113.<sup>a</sup>**

##### **Direito de reunião dos trabalhadores**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores ou pela comissão sindical ou intersindical do clube.

## **CAPÍTULO XII**

### **Disposições finais e transitórias**

#### **Cláusula 114.<sup>a</sup>**

##### **Reclassificações**

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente reclassificados pelo clube segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto nos anexo I e II, no prazo de 60 dias a contar da data da entrada em vigor.

#### **Cláusula 115.<sup>a</sup>**

##### **Manutenção das regalias adquiridas**

Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente mudança para profissão ou categoria profissional menos qualificada, diminuição de remuneração e redução ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

#### **Cláusula 116.<sup>a</sup>**

##### **Comissão paritária**

1 — Com a entrada em vigor do presente CCT, é criada uma comissão paritária composta por dois representantes da Liga e dois representantes dos sindicatos, que deverão ser indicados até 30 dias contados da data da sua publicação, podendo ser substituídos sempre que necessário.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente CCT.

3 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com antecedência mínima de oito dias, consoante da convocatória a ordem de trabalhos e o lugar da reunião.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade ou maioria consideram-se como regulamentação do presente CCT e serão depositadas e publicadas nos termos legais.

5 — As deliberações deverão constar da acta, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

6 — A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério da tutela.

## ANEXO I

### Profissões e categorias profissionais

#### Grupo I — Trabalhadores administrativos

*Monitor desportivo.* — É o trabalhador que ensina um conjunto de exercícios fundamentais para o desenvolvimento psicomotor dos alunos, utilizando um programa pré-definido pelo técnico desportivo; apoia o técnico na correcção e na execução dos mesmos de forma que os alunos tomem as atitudes corporais adequadas; ministra exercícios, tais como saltos de suspensão, equilíbrio e destreza, com ou sem aparelhos, no âmbito de determinadas modalidades desportivas; com a orientação do técnico, organiza e ensina as regras e técnicas de natação e de jogos, nomeadamente voleibol, andebol e basquetebol. Pode ocupar-se de uma determinada modalidade desportiva e ser designado em conformidade. Pode exercer a sua função em tempo parcial

*Técnico desportivo.* — É o trabalhador que, nos limites dos poderes para que está investido, ensina a técnica e as regras de determinada modalidade desportiva aos atletas do clube e os prepara para as provas em que têm de tomar parte. Procura incutir nos desportistas que orienta o sentido do cumprimento das regras do jogo e da disciplina. Pode exercer a sua função a tempo parcial.

*Analista de funções.* — Reúne, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho; escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar e analisa as tarefas tais como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho, registando, de modo claro, directo e pormenorizado as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, acções e tarefas, de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre «o que faz o trabalhador», «como faz», «porque faz» e «o que exige o seu trabalho», executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

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

a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento, e ser designado em conformidade por:

Analista orgânico;  
Analista de sistemas.

*Arquivista de informática.* — Classifica, cataloga, arquiva e mantém actualizados suportes de informática; classifica e cataloga suportes (cartões, fitas, discos, cassetes), programas, *dossiers* de análise e outros de acordo com o conteúdo, finalidade do programa e data; prepara índices de referências; arquiva os suportes de acordo com a referência atribuída; fornece os suportes de informática necessários à exploração; elabora registos de entrada e saída destes; verifica o seu estado de conservação depois de devolvidos.

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

*Caixeiro/empregado comercial.* — É o trabalhador que atende o público em loja de venda a retalho. Mostra os artigos e procede à respectiva venda e embalagem. Enuncia o preço, recebe o dinheiro e regista-o. Nos bingos, vende tabaco, jornais, revistas e outros produtos; guarda guarda-chuvas e outros objectos pertencentes aos clientes.

*Caixeiro principal/empregado comercial principal.* — É o trabalhador que tem como funções a execução das tarefas mais qualificadas do caixeiro num estabelecimento de venda directa ao público; efectua predominantemente o contacto com o cliente nesses estabelecimentos; tem conhecimentos específicos que o permitem informar e aconselhar os clientes das compras a efectuar.

*Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão e tesoureiro.* — 1 — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou nos vários departamentos do clube, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

*Chefe de secção.* — Sob a orientação do seu superior hierárquico, coordena, dirige e pode controlar o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

*Chefe de sector/secretário administrativo.* — Sob a orientação do seu superior hierárquico, coordena, dirige e controla o trabalho de um pequeno grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

*Contabilista/técnico de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade do clube, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

*Controlador de informática de 1.ª, de 2.ª e estagiário.* — Controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas da entrega dos documentos base, para o registo e verificação, através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da quantidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — Redige cartas e quaisquer documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes 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, faz rascunhos de cartas, dita-as, dactilografa-as ou faz processamento de texto. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos e do secretariado específico da área em que se integre.

*Dactilógrafo do 1.º ou do 2.º ano.* — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à repro-

dução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

*Director-geral, director executivo, director de serviços, director desportivo.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos superiores poderes de decisão de que está investido, as actividades do clube, SAD ou Liga ou de um ou vários ou todos os departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar activamente na determinação da orientação do clube, SAD ou Liga, enquadrar e planear a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do clube, SAD ou Liga, cujos membros dos órgãos executivos e gestão pode representar, seguindo os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando o cumprimento das normas e regulamentos em vigor; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir o clube, SAD ou Liga de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Secretário-geral/secretário permanente.* — Apoia activamente a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando o cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais.

*Director financeiro.* — É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de tesouraria, financeiras e contabilísticas do clube, SAD ou Liga.

*Director comercial.* — É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido e em interacção com a direcção do clube/SAD ou departamento de futebol, uma estrutura que se destina à venda de publicidade, gestão de espaços comerciais, dentro e fora dos estádios, ou actividades comerciais similares.

*Director de relações públicas.* — É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido e em interacção com a direcção do clube/SAD ou o departamento de futebol, uma estrutura que se destina à organização de jogos, elaboração de processos de creditações; promove conferências de imprensa e efectua o relacionamento institucional com outros clubes/SAD e organismos da estrutura do futebol nacional ou internacional.

*Assessor de presidente ou de direcção.* — Apoia activamente o presidente ou a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando o cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Se mandatado, organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos



humanos, equipamentos, materiais e instalações e capitais.

*Documentalista.* — Organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação, tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores do clube; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros elementos pelos diversos sectores do clube; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou o registo de entrada e saída de documentação.

*Assistente administrativo de 1.ª, 2.ª, 3.ª e estagiário.* — 1 — Sob a orientação da direcção e ou de superiores hierárquicos, executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou ao clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, o assistente administrativo de 1.ª pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

*Estagiário de operador de computador.* — É o trabalhador que, durante 12 meses, desempenha as funções de operador de computador, sob orientação e supervisão de um operador.

*Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.* — Anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotípia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

*Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.* — Anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotípia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

*Guarda-livros.* — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais,

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

*Técnico de contabilidade.* — É o trabalhador que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, de acordo com 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 obrigatórios; calcula e ou determina e regista impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; regista e controla as operações bancárias; prepara a documentação necessária ao cumprimento de obrigações legais e ao controlo das actividades; recolhe dados necessários à elaboração de relatórios periódicos da situação económica da empresa, nomeadamente orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística.

*Inspector administrativo.* — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências e escritórios no que respeita à contabilidade e administração dos mesmos.

*Operador de computador de 1.ª, de 2.ª e estagiário.* — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a exercer; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões de suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como por exemplo:

Operador de consola;  
Operador de material periférico.

*Operador de máquinas auxiliares de 1.ª, de 2.ª e estagiário.* — Opera com máquinas auxiliares de escritório,

tais como fotocopiadoras e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

*Operador de registo de dados de 2.<sup>a</sup> e estagiário.* — Recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradoras ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações, feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado em conformidade como operador de terminais.

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

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

*Planeador de informática de 1.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup> e estagiário.* — Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros materiais necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos meios. Pode determinar as associações de programas mais convenientes, quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

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

*Recepcionista e estagiário.* — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Secretário de direcção.* — Ocupa-se do secretariado específico da direcção do clube ou SAD. Entre outras, competem-lhe normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, estudando, organizando e coordenando as actividades que lhe são próprias, e providenciar pela realização de reuniões de trabalho e assembleias gerais. Colabora na elaboração de minutas de contratos e escrituras a celebrar pela direcção.

*Secretário desportivo.* — Dirige, coordena e controla, sob a orientação dos directores a quem estiver adstrito, a organização dos jogos e espectáculos desportivos, seguindo os regulamentos, efectuando registos inerentes à sua actividade desportiva e dos troféus conquistados, dando informação em termos administrativos a todas as secções desportivas, velando pela execução dos pedidos que lhe forem dirigidos por essas secções que sejam da competência e atribuições dos serviços administrativos do clube.

*Secretário-geral-adjunto.* — Apoia a direcção e o secretário-geral, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços, substituindo o secretário-geral nos seus impedimentos e desenvolvendo as tarefas a este atribuídas.

*Secretário técnico.* — Estuda, organiza, dirige, coordena e controla, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos e dos directores a quem estiver adstrito, todos os assuntos técnico-administrativos inerentes aos departamentos do clube ou SAD em que esteja integrado, nomeadamente prestando apoio aos respectivos treinadores, demais técnicos e atletas, organizando, se necessário, os jogos e espectáculos desportivos promovidos nesse clube.

*Subchefe de secção/assistente administrativo principal.* — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao assistente administrativo, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou executando as tarefas mais exigentes da secção; colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

*Técnico administrativo.* — Sob a orientação da direcção e ou de superiores hierárquicos, executa várias tarefas relativas ao sector do bingo, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o cor-

reio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou ao clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

*Técnico de contencioso desportivo.* — Compete-lhe orientar, coordenar, supervisionar e executar actividades desenvolvidas na área específica da aplicação da disciplina desportiva, em conformidade com os limites das respectivas atribuições, e preparar a expedição de correspondência, proceder à entrega e recebimento e prestar a necessária assistência técnica aos magistrados.

*Técnico de marketing e publicidade.* — Actua nas diversas áreas de *marketing*, desenvolvendo acções e estratégias delineadas pela direcção, com o intuito de promover a imagem para o exterior da instituição na qual está inserido.

*Técnico comercial.* — É o trabalhador, possuidor de curso técnico-profissional ou com o 12.º ano ou equivalente e três anos de desempenho da actividade, que actua nas diversas áreas da actividade comercial, dirigida pelo director comercial.

*Técnico de relações públicas.* — É o trabalhador, possuidor de curso técnico-profissional ou com o 12.º ano ou equivalente e três anos de desempenho da actividade, que actua na específica estrutura dirigida pelo director de relações públicas.

*Tradutor.* — Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

*Vendedor de publicidade.* — É o trabalhador que, no âmbito da actividade publicitária, promove a venda de produtos e serviços directamente relacionados com aquele tipo de actividade.

#### **Grupo II — Telefonistas**

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transferindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou externas.

*Telefonista/recepcionista.* — É o trabalhador que atende e esclarece o público, quer pelo telefone quer através de contacto directo, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respectivos serviços ou departamentos do clube.

#### **Grupo III — Cobradores**

*Cobrador de 1.ª e de 2.ª* — Procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções de informações e fiscalização.

#### **Grupo IV — Trabalhadores auxiliares**

*Chefe de trabalhadores auxiliares.* — Dirige e coordena as actividades dos contínuos, guardas, porteiros e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

*Contínuo de 1.ª e de 2.ª* — Anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos, é designado por paquete.

*Guarda de 1.ª e de 2.ª* — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações da secretaria e ou das instalações gerais do clube e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Porteiro de 1.ª e de 2.ª* — Atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-a ou indica-lhes os serviços a quem se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

*Trabalhador de limpeza.* — Executa o serviço de limpeza das instalações do clube.

#### **Grupo V — Serviço de apoio, produção e outros**

*Ajudante de cozinheiro.* — É o trabalhador que, sob as ordens de um cozinheiro, o auxilia na execução das suas tarefas.

*Ajudante de electricista* (até três anos). — Colabora e apoia o electricista em todas as funções que lhe são inerentes; pode efectuar, eventualmente, pequenos serviços ligados à manutenção e reparação de instalações eléctricas de baixa tensão.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob orientação permanente de um oficial, faz a aprendizagem da profissão.

*Auxiliar de manutenção.* — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que executa e apoia as tarefas de manutenção do sector, sob a orientação do coordenador.

*Trabalhador de serviços externos.* — É o trabalhador que executa tarefas no interior e principalmente no exterior dos serviços, sob a orientação de um responsável pelos serviços.

*Chefe de serviços auxiliares.* — É o trabalhador que, sob a orientação da sua hierarquia superior, tendo em vista o funcionamento legal e institucional do clube, dirige e coordena as actividades dos trabalhadores da

manutenção, trabalhadores de apoio, guardas e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina do clube, utilizando maquinaria apropriada. Pode montar e construir utensílios e cofragens. Repara ou constrói móveis de madeira existentes ou destinados ao clube.

*Chefe de equipa/supervisor.* — É o trabalhador que superintende, coordena e chefia um número limitado de trabalhadores na execução de serviços específicos do clube, sob a orientação de um director ou pessoa por este designada.

*Chefe de serviços de instalações e obras.* — É o funcionário que, pelos seus conhecimentos técnicos ou de nível académico superior e de chefia de pessoal, orienta e superintende na execução dos serviços de obras, de apoio, produção e outros efectuados nas instalações do clube.

*Coordenador de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de determinado sector das instalações do clube, zelando e controlando a sua manutenção, bem como coordenando a utilização do mesmo.

*Costureiro.* — É o trabalhador que tem por função conservar e arranjar cortinados, camisolas, fardas e restantes vestuários dos atletas ou de alguns funcionários.

*Costureiro especializado.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao costureiro, nomeadamente com maior especialização e que exigem um maior conhecimento técnico.

*Cozinheiro.* — 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, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Electricista.* — Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção; constrói e repara, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagens de alta e baixa tensão.

*Empregado de armazém.* — É o trabalhador que confere e regista entradas e saídas de mercadorias em armazém, arruma as mercadorias nos respectivos lugares e separa os produtos a partir de guias de remessa ou outros documentos e eventualmente embala-os e remete-os para os destinatários.

*Encadernador.* — Executa a totalidade ou as principais tarefas em que se divide o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimen-

são da obra; empasta, faz o lombo, acerta as margens, forra o lombo e apara; faz o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas, e confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; brune encadernações com forros apropriados; pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode gofrar ou aplicar títulos e desenhos a ouro.

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de cozinha e mesa de um refeitório.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende nas operações de entradas e saídas do mais variado material; executa e verifica os respectivos documentos; colabora e responsabiliza-se pela conservação e arrumação dos materiais e produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição pelos serviços utilizados; satisfaz os pedidos de requisição dos utentes ou clientes; procede à elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

*Fogoeiro e ajudante de fogoeiro.* — É o trabalhador com conhecimentos das instalações de caldeiras e equipamentos auxiliares e eventualmente de sistemas de distribuição de vapor, actuando sob a orientação e coordenação do clube. Vigia as condições de funcionamento das instalações e equipamentos e executa as manobras inerentes à sua condução em marcha normal, paragens, arranques e situações de emergência. Verifica e previne as condições de segurança do equipamento a seu cargo. Controla, regula e regista variáveis processuais. Poderá assegurar a lubrificação do equipamento a seu cargo. Integra-se em equipas de manutenção.

*Jardineiro e ajudante de jardineiro.* — É o trabalhador que se encarrega do arranjo e tratamento da relva.

*Mecânico de artigos desportivos.* — É o trabalhador que repara material desportivo não motorizado.

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução de profissional, tem a seu cargo a condução do autocarro do clube e de outros veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, pela boa conservação e limpeza do veículo.

*Operador de máquinas de lavandaria.* — É o trabalhador que opera com as máquinas de lavar e preservar roupas e outro vestuário.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, aparelha pedra em grosso e alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura em estruturas metálicas, de madeira, máquinas ou em paredes e noutro tipo de trabalhos.

*Picheleiro.* — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubo de chumbo, plástico ou matérias afins e executa as canalizações do clube.

*Roupeiro.* — É o trabalhador que zela pelos equipamentos e que executa a sua distribuição pelos atletas, transportando-os para os locais devidos, bem como da respectiva recolha.

*Sapateiro (ajudante de sapateiro).* — É o trabalhador que executa, corta, faceia e arranja todo o calçado dos atletas do clube.

*Serralheiro.* — É o trabalhador que monta e repara estruturas metálicas, pitões, moldes, cunhos e cortantes metálicos, dando-lhes a forma devida.

*Serralheiro da construção civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos e outras obras.

*Empregado de copa.* — É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

*Servente de cozinha.* — É o trabalhador não qualificado que na cozinha auxilia o cozinheiro na confecção de toda a alimentação e seus inerentes.

*Técnico de instalações eléctricas.* — É o trabalhador que, possuindo um maior nível de qualificação, é responsabilizado por trabalhos que exijam maior especialização nas áreas de instalação, conservação, reparação e ensaio de máquinas e aparelhos eléctricos de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção; pode construir e reparar, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

*Trolha de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que exclusiva e predominantemente executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

#### Grupo VI — Sector do bingo

*Chefe de sala.* — Compete-lhe a chefia e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

*Adjunto de chefe de sala.* — Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo

isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

*Caixa.* — Terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e pagará os prémios aos vencedores.

*Caixa auxiliar volante.* — Realizará a venda directa dos cartões, podendo a anunciar os números extraídos.

*Controlador de entradas.* — Procederá à identificação dos frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

*Porteiro.* — É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de poder exhibi-lo, se lhe for exigido; deverá, ainda o porteiro, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

*Contínuo.* — Encarregar-se-á de tarefas auxiliares, designadamente, mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões usados.

*Chefe de bar.* — É o trabalhador que, sob a orientação da direcção mas com autonomia técnica, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo. Elabora ementas, manda fornecer e fazer refeições, atende clientes, anota pedidos e eventuais reclamações, define as obrigações de cada trabalhador na sua área, executa e elabora os mapas de férias, folgas e horários de trabalho e é o único responsável pelo serviço e funcionamento da área, elaborando, se assim entender, participações sobre inobservância pelos trabalhadores das instruções transmitidas, procede às operações de abastecimento, elabora requisições de bebidas e outros produtos, procede à sua aquisição directa aos fornecedores.

*Adjunto de chefe de bar.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de bar no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

*Chefe de mesa.* — É o trabalhador que, sob a orientação do chefe de bar, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador do sector e distribui os respectivos turnos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respectivos trabalhos, recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações.

*Adjunto de chefe de mesa.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

*Empregado de bar.* — É o trabalhador que sob a orientação do chefe de bar, atende, fornece e executa pedidos dos empregados de mesa e clientes, certificando-se, previamente, da exactidão dos registos, verifica a qualidade e apresentação dos artigos que manipula; Faz e fornece

refeições e bebidas; executa a reposição dos produtos para venda, prepara vasilhame para ser trocado no abastecimento e outros produtos; efectua inventários periódicos do sector. Substitui o adjunto do chefe de bar na sua ausência ou impedimento.

*Empregado de mesa.* — É o trabalhador que atende clientes, anota pedidos, serve refeições e bebidas cobrando as respectivas importâncias, ocupa-se da limpeza e preparação das mesas e utensílios de trabalho.

*Empregado de copa.* — É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento — Euros
I	Director desportivo .....	1 245
	Director executivo .....	
	Director financeiro .....	
	Director-geral .....	
	Secretário-geral .....	
II	Assessor de presidente ou de direcção .....	983
	Analista de informática .....	
	Contabilista/técnico de contas .....	
	Director de serviços/director de relações públicas/director comercial .....	
	Inspector administrativo .....	
II-A	Secretário-geral-ajunto .....	960
	Secretário permanente .....	
III	Chefe de sala .....	953
IV	Chefe de departamento .....	848
	Chefe de serviço de instalações e obras .....	
	Analista de funções .....	
	Chefe de divisão .....	
	Chefe de escritório/tesoureiro .....	
	Chefe de serviços .....	
	Programador de informática .....	
	Secretário administrativo .....	
	Secretário de direcção .....	
V	Secretário desportivo/secretário técnico .....	742
	Técnico de contencioso desportivo .....	
	Técnico de <i>marketing</i> e publicidade/técnico de relações públicas .....	
	Técnico desportivo .....	
VI	Chefe de secção .....	727
	Correspondente em línguas estrangeiras .....	
	Guarda-livros .....	
	Técnico de contabilidade .....	
VII	Chefe de equipa/supervisor .....	714
	Chefe de sector .....	
	Monitor desportivo (nível III) .....	
	Subchefe de secção .....	
VIII	Técnico de instalações eléctricas .....	685
	Adjunto de chefe de sala do bingo .....	
	Caixeiro principal/empregado comercial principal .....	
	Tradutor .....	
IX	Documentalista .....	603
	Assistente administrativo principal .....	
	Monitor desportivo (nível IV) .....	
	Planeador de informática de 1. <sup>a</sup> .....	
	Subchefe de secção .....	
	Técnico administrativo do bingo .....	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....	
	Fiel de armazém .....	
	Foguetiro .....	
	Motorista .....	
	Operador de computador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas auxiliares de 1. <sup>a</sup> .....	
	Planeador de informática de 2. <sup>a</sup> .....	
	Recepcionista .....	
X	Vendedor de publicidade .....	574
	Adjunto de chefe de bar .....	
XI	Chefe de mesa .....	542
	Segundo-caixeiro/empregado comercial de 2. <sup>a</sup> .....	
	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> .....	
	Adjunto de chefe de mesa do bingo .....	
	Caixa fixo do bingo .....	
	Cobrador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Controlador de informática de 1. <sup>a</sup> .....	
	Cozinheiro especializado .....	
	Estagiário (planeador informático) .....	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .....	
	Operador de computador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas auxiliares de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de registo de dados de 1. <sup>a</sup> .....	
XII	Operador de telex em língua estrangeira .....	537
	Telefonista-recepcionista .....	
XIII	Chefe de serviços auxiliares .....	505
	Chefe de trabalhadores auxiliares .....	
	Coordenador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Electricista de 2. <sup>a</sup> .....	
	Encadernador .....	
	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> .....	
	Terceiro-caixeiro/empregado comercial de 3. <sup>a</sup> .....	
	Cobrador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Controlador de informática de 2. <sup>a</sup> .....	
	Cozinheiro .....	
XIV	Estagiário (operador de computador) .....	491
	Estagiário (operador de máquinas auxiliares) .....	
	Operador de registo de dados de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de telex em língua portuguesa .....	
	Trabalhador dos serviços externos .....	
	Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Costureiro especializado .....	
XV	Empregado de armazém .....	4782
	Jardineiro .....	
	Pedreiro .....	
	Picheleiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Pintor de 1. <sup>a</sup> .....	
	Sapateiro .....	
	Serralheiro da construção civil .....	
	Serralheiro de 1. <sup>a</sup> .....	
XVI	Trolha de 1. <sup>a</sup> .....	4782
	Trabalhador dos serviços externos .....	

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento — Euros
VII	Documentalista .....	714
	Assistente administrativo principal .....	
	Monitor desportivo (nível IV) .....	
	Planeador de informática de 1. <sup>a</sup> .....	
	Subchefe de secção .....	
	Técnico administrativo do bingo .....	
VIII	Tradutor .....	685
	Chefe de bar .....	
IX	Primeiro-caixeiro/empregado comercial de 1. <sup>a</sup> .....	603
	Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> .....	
	Arquivista de informática .....	
	Caixa .....	
	Coordenador 1. <sup>a</sup> .....	
	Electricista de 1. <sup>a</sup> .....	
	Encarregado de refeitório .....	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....	
	Fiel de armazém .....	
	Foguetiro .....	
	Motorista .....	
	Operador de computador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas auxiliares de 1. <sup>a</sup> .....	
	Planeador de informática de 2. <sup>a</sup> .....	
X	Recepcionista .....	574
	Vendedor de publicidade .....	
XI	Adjunto de chefe de bar .....	542
	Chefe de mesa .....	
	Segundo-caixeiro/empregado comercial de 2. <sup>a</sup> .....	
	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> .....	
	Adjunto de chefe de mesa do bingo .....	
	Caixa fixo do bingo .....	
	Cobrador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Controlador de informática de 1. <sup>a</sup> .....	
	Cozinheiro especializado .....	
	Estagiário (planeador informático) .....	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .....	
	Operador de computador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas auxiliares de 2. <sup>a</sup> .....	
XII	Operador de registo de dados de 1. <sup>a</sup> .....	537
	Operador de telex em língua estrangeira .....	
XIII	Telefonista-recepcionista .....	505
	Chefe de serviços auxiliares .....	
	Chefe de trabalhadores auxiliares .....	
	Coordenador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Electricista de 2. <sup>a</sup> .....	
	Encadernador .....	
	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> .....	
	Terceiro-caixeiro/empregado comercial de 3. <sup>a</sup> .....	
	Cobrador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Controlador de informática de 2. <sup>a</sup> .....	
XIV	Cozinheiro .....	491
	Estagiário (operador de computador) .....	
	Estagiário (operador de máquinas auxiliares) .....	
	Operador de registo de dados de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de telex em língua portuguesa .....	
	Trabalhador dos serviços externos .....	
	Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> .....	
XV	Costureiro especializado .....	4782
	Empregado de armazém .....	
	Jardineiro .....	
	Pedreiro .....	
	Picheleiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Pintor de 1. <sup>a</sup> .....	
	Sapateiro .....	
	Serralheiro da construção civil .....	
XVI	Serralheiro de 1. <sup>a</sup> .....	4782
	Trolha de 1. <sup>a</sup> .....	

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento — Euros
XV	Contínuo de 1. <sup>a</sup> ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário (cont. informática) ..... Estagiário (cont.) ..... Estagiário (operador de registo de dados) ..... Estagiário (recepcionista) ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (assistente administrativo) ... Guarda de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de artigos desportivos ..... Porteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Roupeiro ..... Trabalhador de serviços externos — 1. <sup>o</sup> ano .....	473
XVI	Ajudante de cozinheiro ..... Ajudante de fogueiro .....	466
XVII	Caixa auxiliar volante do bingo ..... Contínuo do bingo ..... Contínuo de 2. <sup>a</sup> ..... Controlador de entradas ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Empregado de bar de 2. <sup>a</sup> ..... Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup> ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (assistente administrativo) ... Guarda de 2. <sup>a</sup> ..... Porteiro do bingo ..... Porteiro de 2. <sup>a</sup> .....	460
XVIII	Ajudante de electricista ..... Empregado de copa/empregado de copa do bingo ..... Costureiro ..... Operador de máquinas de lavandaria ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Trabalhador de limpeza ..... Trolha de 2. <sup>a</sup> .....	448
XIX	Ajudante de jardineiro ..... Ajudante de sapateiro ..... Auxiliar de manutenção ..... Servente de cozinha .....	436
XX	Caixa volante do 1. <sup>o</sup> ano do bingo ..... Contínuo de 3. <sup>a</sup> ..... Controlador de entradas do 1. <sup>o</sup> ano do bingo ..... Porteiro do 1. <sup>o</sup> ano do bingo .....	423
XXI	Aprendiz ..... Pacote até 17 anos .....	356

### ANEXO III

#### Enquadramento das profissões em níveis de classificação

##### 1 — Quadros superiores:

Analista de informática;  
 Contabilista, técnico oficial de contas;  
 Director executivo;  
 Director-geral;  
 Director de serviços;  
 Inspector administrativo;  
 Secretário-geral/secretário-geral-adjunto;  
 Assessor do presidente de direcção.

##### 2 — Quadros médios:

##### 2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento;  
 Chefe de serviços de instalações e obras;  
 Programador de informática;

Técnico de computador;  
 Técnico de contabilidade;  
 Técnico de estatística;  
 Técnico de recursos humanos;  
 Tesoureiro.

##### 3 — Profissionais altamente qualificados:

##### 3.1 — Administrativos e outros:

Analista de funções;  
 Chefe de divisão;  
 Chefe de sala;  
 Chefe de serviços;  
 Correspondente em línguas estrangeiras;  
 Documentalista;  
 Planeador de informática;  
 Secretário desportivo/secretário técnico;  
 Secretário de direcção/secretário administrativo;  
 Técnico de secretariado;  
 Técnico administrativo;  
 Técnico desportivo;  
 Técnico de *marketing* e publicidade;  
 Tradutor.

##### 4 — Profissionais qualificados:

##### 4.1 — Administrativos:

Assistente administrativo principal;  
 Assistente administrativo;  
 Caixa;  
 Chefe de equipa/supervisor;  
 Chefe de secção/subchefe de secção;  
 Controlador de informática;  
 Guarda-livros;  
 Monitor desportivo;  
 Operador de computador;  
 Técnico administrativo do bingo;  
 Técnico de instalações eléctricas.

##### 5 — Profissionais semiquualificados (especializados):

##### 5.1 — Administrativos e outros:

Adjunto de chefe de sala;  
 Caixeiro/empregado comercial;  
 Caixa fixo do bingo;  
 Chefe de bar;  
 Coordenador de 1.<sup>a</sup>;  
 Cozinheiro;  
 Fiel de armazém;  
 Fogueiro;  
 Encarregado de refeitório;  
 Electricista de 1.<sup>a</sup>;  
 Motorista;  
 Recepcionista;  
 Chefe de trabalhadores auxiliares;  
 Cobrador;  
 Operador de máquinas auxiliares;  
 Operador de tratamento de texto;  
 Telefonista.

##### 6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

##### 6.1 — Administrativos e outros:

Caixa auxiliar volante;  
 Contínuo;  
 Empregado de bar;  
 Empregado de copa;  
 Empregado de mesa;

Guarda;  
Porteiro;  
Trabalhador de limpeza.

Porto, 7 de Agosto de 2006.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

*Valentim dos Santos Loureiro*, presidente.  
*António Cunha Duarte*, director da comissão executiva.

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

*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.  
*Jorge Manuel Silva Pinto*, mandatário.

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

*Henrique Pereira Pinheiro de Castro*, vice-presidente da direcção, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.  
*Jorge Manuel Silva Pinto*, mandatário.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.  
*Jorge Manuel Silva Pinto*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores e Serviços:

*Manuel Soares Marques*, mandatário.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPGES:

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.

24 de Outubro de 2006.

#### 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 de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

24 de Outubro de 2006. — A Direcção Nacional:  
(Assinaturas ilegíveis.)

#### 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.

E por ser verdade, vai esta declaração devidamente assinada.

24 de Outubro de 2006. — O Secretariado da Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares Machado*, dirigente nacional — *Rogério Paulo Amoroso da Silva*, dirigente nacional.

#### Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
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;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

18 de Maio de 2006. — O Secretariado: *Luís Manuel Belmonte Azinheira* — *António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*.

Depositado em 29 de Novembro de 2006, a fl. 151 do livro n.º 10, com o n.º 251/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial ao CCT celebrado entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de



29 de Junho de 1997, com a última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1998.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuições de gás em toda a área nacional inscritas na associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência do contrato

.....

2 — As tabelas salariais e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006 e as alterações à cláusula 23.<sup>a</sup> produzirão efeitos a partir de 1 de Outubro de 2006.

.....

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Deslocações

.....

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula  $N \times \text{€} 41,50$ , sendo  $N$  os dias efectivos de deslocação.

.....

5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação efectuadas em serviço, mediante a apresentação do respectivo recibo, não podendo todavia exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 2,20;  
Almoço ou jantar — € 9;  
Dormida — € 26.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será garantida, a título de subsídio de refeição e por cada dia útil de trabalho prestado, a importância de € 3,80, a partir de 1 de Janeiro de 2006.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

1 — As retribuições mínimas mensais constantes da tabela do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro de 2006, sendo actualizadas em Janeiro do ano seguinte.

2 — O pagamento dos retroactivos das tabelas salariais bem como o subsídio de refeição podem ser pagos em três ou quatro prestações até 31 de Janeiro de 2007.

#### ANEXO I

##### Tabela salarial

Grupo	Âmbito profissional	Retribuição (euros)
A	Gerente .....	688
B	Chefe de divisão ..... Chefe de escritório ..... Chefe de exploração de parques ..... Chefe de serviços ..... Contabilista ou técnico de contas .....	660
C	Assistente de exploração de parques ..... Caixeiro-encarregado ..... Chefe de compras ..... Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador mecanográfico .....	608
D	Encarregado ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de tráfego ..... Oficial electricista ..... Mecânico auto ..... Operador mecanográfico ..... Primeiro-escriturário ..... Motorista de pesados .....	560
E	Primeiro-caixeiro ..... Caixeiro-viajante ..... Recepcionista de garagens ..... Instalador de gás e aparelhagem de queima de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa de escritório ..... Caixeiro de praça ..... Lubrificador ..... Fiel de armazém ..... Operador de posto de abastecimento (mais de quatro anos) .....	549
F	Montador de pneus especializado ..... Cobrador ..... Conferente ..... Motorista de ligeiros ..... Segundo-caixeiro ..... Segundo-escriturário ..... Recepcionista de parques de estacionamento ..... Instalador de gás de 2. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador ..... Operador de posto de abastecimento (com mais de um ano e até três anos) .....	523
G	Instalador de gás de 3. <sup>a</sup> ..... Lavador ..... Ajudante de motorista ..... Distribuidor e cobrador de gás .....	497
H	Terceiro-caixeiro ..... Terceiro-escriturário ..... Candidato a lubrificador ..... Electricista pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano ..... Telefonista ..... Operador de posto de abastecimento (até um ano) .....	472
	Montador de pneus ..... Arrumador de parques .....	

Grupo	Âmbito profissional	Retribuição (euros)
I	Abastecedor de combustíveis ..... Caixa de parques de estacionamento ..... Electricista pré-oficial do 1.º ano ..... Caixa de balcão .....	459
J	Guarda ..... Porteiro .....	446
L	Servente ..... Caixeiro-ajudante ..... Candidato a lavador ..... Candidato a rececionista ..... Contínuo ..... Servente de limpeza ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Electricista-ajudante do 2.º ano ..... Distribuidor ..... Estagiário do 2.º ano .....	415
M	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Electricista-ajudante do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Praticante de caixeiro ..... Praticante de metalúrgico .....	(*) 373
N	Aprendiz de electricista do 2.º ano ..... Paquete .....	(*) 309
O	Aprendiz de um ano ..... Aprendiz de electricista do 1.º ano .....	(*) 299

(\*) Sem prejuízo da retribuição mínima mensal garantida.

*Nota.* — As restantes matérias não objecto da presente revisão mantêm a redacção do CCT em vigor.

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1100 empresas e 4000 trabalhadores.

Lisboa, 21 de Novembro de 2006.

Pela ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis:

*Virgílio Gonçalves S. Constantino*, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*António Maria Quintas*, mandatário.

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 3 de Novembro de 2006. — O Secretariado:  
*Manuel Diogo Bravo — Armando da Costa Farias.*

Depositado em 23 de Novembro de 2006, a fl. 151 do livro n.º 10, com o n.º 247/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito vigência da convenção

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas cuja actividade seja a indústria de fibrocimento e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste ACT e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — É reconhecido no âmbito deste ACT a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e da entidade patronal, incluindo as pessoas singulares que a representam, e do normal funcionamento da empresa.

3 — Nos casos em que se encontrem em vigor na empresa mais de um ACT, os trabalhadores não filiados em sindicato outorgante, susceptíveis de serem abrangidos pelo âmbito profissional em causa, devem escolher, por escrito, o ACT que lhes é aplicável, no prazo de 30 dias.

4 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de

27 de Agosto, conjugada com os artigos 552.º, 553.º e 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pelo presente ACT duas entidades patronais, estimando-se que o número de trabalhadores a abranger seja de 200 ao serviço das mesmas.

5 — Sempre que neste ACT se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», devem ter-se as mesmas por referentes a ambos os sexos.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente acordo colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Maio de cada ano, e serão revistas, nos termos previstos na cláusula 22.<sup>a</sup>

3 — O restante clausulado terá uma vigência de três anos.

4 — A denúncia deste ACT pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de pelo menos três meses, contados a partir de um dos seus termos de vigência.

5 — No caso de não haver denúncia, a vigência do clausulado geral será prorrogada automaticamente por períodos de dois anos até ser denunciado por qualquer das partes.

6 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contraentes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

7 — O processo negocial inicia-se com a apresentação da proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder ou manifestar vontade de negociar, até 30 dias após a data da sua recepção.

8 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser, também, consideradas pelas partes como objecto de negociação.

10 — Nos termos do número anterior a contraproposta deverá ser apreciada no prazo de 10 dias úteis.

11 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos 10 dias úteis subsequentes ao termo do prazo referido no número anterior.

12 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que sejam objecto de três revisões são integralmente republicados.

13 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério da tutela, nos 15 dias seguintes à sua apresentação.

14 — Este ACT manter-se-á em vigor até ser substituído por outro que o renove.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a entidade patronal terá de dar um aviso prévio de 7 dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental inicialmente previsto.

3 — O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato, compreendendo as acções de formação ministradas pela entidade patronal ou frequentarias por determinação desta.

4 — Para contratos por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 120 dias para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

5 — Para os contratos a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias para contratos de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

6 — Para os contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo. Todavia, nestes casos, o período experimental não pode ser superior a 120 dias.

7 — Por acordo escrito das partes o período experimental pode ser excluído.

8 — Para todos os efeitos a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

#### Cláusula 4.<sup>o</sup>

##### Admissões provisórias

1 — Na admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária aplica-se o regime do contrato a termo, salvaguardando-se o lugar e demais

direitos e regalias do profissional substituído, que, após o regresso, ocupará de imediato as funções que vinha desempenhando antes da ausência.

2 — No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 30 dias após o substituído ter retomado de forma efectiva o exercício das suas funções, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da entrada ao serviço na empresa, salvo se tal prolongamento resultar de ainda se não ter atingido o prazo fixado no contrato celebrado entre a empresa e o trabalhador substituído.

3 — Se durante a vigência dos contratos dos profissionais admitidos provisoriamente se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhes-á dada preferência no preenchimento da vaga desde que reúnam os necessários requisitos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Recrutamento**

###### **A) Interno**

1 — Sem prejuízo da liberdade de a entidade patronal efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo concorrer os trabalhadores do quadro permanente e os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições.

2 — Para satisfação do estipulado no número anterior a entidade patronal poderá sujeitar o trabalhador a um período de estágio de dois a seis meses, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa de regresso à situação anterior.

3 — Durante o período de estágio, o trabalhador mantém à retribuição correspondente à sua situação anterior mas, logo que seja confirmado na nova situação, terá direito às diferenças salariais desde o início do estágio.

4 — A entidade patronal compromete-se a anunciar, por escrito, a abertura de concurso para o preenchimento de postos de trabalho, fornecendo todas as indicações necessárias sobre a candidatura e o processo de selecção aos trabalhadores eventualmente interessados.

###### **B) Externo**

1 — O recrutamento externo de candidatos deve processar-se através de concurso, com identificação dos aspectos genéricos da categoria ou profissão.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, as entidades patronais devem submeter os trabalhadores aos exames de saúde seguidamente indicados, suportando todos os encargos com os mesmos, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica para o exercício da sua actividade:

- a) Exame de admissão — antes do início da prestação do trabalho ou, quando a urgência da admissão o justificar, nos 10 dias seguintes;
- b) Exames periódicos e anuais — anualmente a menores de 18 anos e a maiores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos aos restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais — sempre que haja alterações substanciais nos meios utilizados, no ambiente e na organização do trabalho susceptíveis de repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como nos casos de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias por motivo de acidente ou de doença.

3 — O médico responsável pela avaliação dos testes e exames médicos só pode comunicar à entidade patronal se o candidato está ou não apto para desempenhar a actividade profissional.

4 — Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar ao interessado as razões da sua exclusão com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais**

1 — As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são as que se encontram previstas no anexo II deste ACT.

2 — São condições de preferência de admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

3 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT serão classificados de harmonia com as funções, nas categorias ou profissões constantes do anexo I.

4 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias diferentes das previstas neste ACT.

5 — As categorias profissionais omissas serão definidas e integradas no grupo a que correspondem através da comissão paritária prevista neste ACT.

6 — Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionada à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

7 — A nulidade ou anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

8 — Cessando a causa da invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

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

1 — As empresas enviarão, de acordo com as disposições legais em vigor, o mapa dos trabalhadores ao seu serviço, durante o mês de Novembro de cada ano, com dados actualizados em relação a Outubro anterior, às seguintes entidades:

- a) As respectivas delegações ou subdelegações do Instituto de Desenvolvimento e Inspecção das Condições de Trabalho;
- b) Um exemplar às entidades representativas dos empregadores e às entidades representativas

dos trabalhadores com assento no Conselho Permanente de Concertação Social.

2 — Na mesma data do envio, as entidades patronais afixarão nos locais de trabalho e por forma bem visível, durante um prazo de 45 dias, cópias dos mapas previstos nos números anteriores, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, directamente ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.

3 — Os exemplares dos mapas dos quadros de pessoal referidos no número anterior serão mantidos em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de cinco anos.

4 — As infracções ao disposto serão punidas com multa, conforme a gravidade da infracção.

5 — Constituem contra-ordenação leve:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) A afixação, no local de trabalho, de mapa do quadro de pessoal diferente do enviado às entidades referidas no n.º 1;
- c) A afixação do mapa do quadro de pessoal por prazo inferior a 45 dias;
- d) A omissão, no preenchimento do mapa, de trabalhadores ao serviço da empresa ou entidade patronal que nele devam figurar de acordo com o regime previsto na lei, bem como de elementos que do mesmo devessem constar;
- e) O não envio a qualquer das entidades referidas no n.º 1 nos prazos estabelecidos;
- f) A prestação de declarações falsas;
- g) A não rectificação ou substituição dos mapas, sempre que ordenadas pela Inspecção do Trabalho com base em irregularidades detectadas.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Promoções

Constitui promoção a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Conceito de carreira profissional

A passagem referida na cláusula anterior, quando resultar das normas contratuais, chamar-se-á carreira profissional.

### CAPÍTULO III

#### Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade patronal deve:

- a) Cumprir as normas deste ACT;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;

- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença profissional;
- l) Prestar aos sindicatos, sempre que lhes sejam solicitados, todos os elementos referentes às relações de trabalho na empresa;
- m) Proceder aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviar aos sindicatos em numerário, cheque ou transferência bancária, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto das quotizações acompanhado dos respectivos mapas mensais;
- n) Informar os trabalhadores, através dos delegados sindicais, acerca da situação e objectivos da empresa, sempre que o solicitem;
- o) Facilitar a consulta de cópia do processo individual sempre que o trabalhador o solicite;
- p) Submeter a expensas suas todos os trabalhadores ao seu serviço a exame médico, pelo menos uma vez por ano, para detecção de doenças profissionais ou outras;
- q) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada estabelecimento, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo de férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Cumprir o estabelecido neste ACT;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar sejam eles companheiros de trabalho, superiores hierárquicos, elementos dos corpos sociais da empresa e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa, desde que os trabalhadores tenham conhecimento dessa qualidade;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Executar, de harmonia com as suas aptidões, as funções que lhe forem confiadas com competência, zelo e diligência;

- e) Cumprir as ordens e instruções da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização e métodos de produção;
- g) Zelar pelo bom estado de conservação das instalações da empresa e da ferramenta e material que lhes estiver confiado;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade;
- i) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste ACT;
- l) Submeter-se, sem restrições, no âmbito da medicina do trabalho, aos exames médicos determinados pela entidade patronal;
- m) Não prestar falsas declarações sobre a justificação de faltas;
- n) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e respeito que lhe sejam devidas, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhe sejam solicitados.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, 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 de outros trabalhadores;
- d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo a pedido expresso do mesmo e nos casos previstos na lei e neste ACT;
- e) Baixar a categoria ou classe do trabalhador, para que foi contratado ou promovido salvo nos casos previstos na lei e neste ACT;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto neste ACT ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal 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 na lei e neste ACT;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabe-

lecimentos 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 propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- l) A prática de *lockout*. É entendido como *lockout* qualquer decisão unilateral da entidade patronal que se traduza na paralisação total ou parcial da empresa ou na interdição do acesso aos locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores e, ainda, na recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação de todos ou alguns sectores da empresa ou desde que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias à normal actividade da empresa.

2 — Em conformidade com os preceitos da Constituição política da República Portuguesa, é garantido o direito à greve.

3 — São proibidos quaisquer acordos entre as empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

4 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na cláusula 43.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal não inferior a 30 % nem superior a 75 % do período normal de trabalho semanal, para situação comparável.

2 — A duração do trabalho diário não poderá ser inferior a quatro horas nem superior a oito horas.

3 — O trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou em alguns dias da semana, sem prejuízo de descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho, se possível, ser fixado por acordo.

4 — Se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respectiva média num período de referência de seis meses.

5 — O contrato a tempo parcial obriga a forma escrita. Assim, se faltar no contrato do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho a tempo parcial admitido por este ACT.

6 — O trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição de base prevista neste ACT, na proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

7 — O trabalhador a tempo parcial tem direito a outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas neste ACT ou, caso seja mais favorável, auferidas pelos trabalhadores a tempo completo, na proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

8 — O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição previsto neste ACT, excepto quando a sua prestação de trabalho diário seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

9 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado mediante acordo com a entidade patronal.

10 — O acordo referido no número anterior pode cessar por iniciativa do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita enviada à entidade patronal.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Tempo de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será, em princípio, distribuído de segunda-feira a sexta-feira, não sendo, em média, superior a quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2 — A duração média do período normal semanal é apurada por referência a quatro meses.

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

4 — O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de duas horas sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas.

5 — As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal de acordo com o disposto no n.º 4 serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou por redução em meios dias ou dias inteiros, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição e do estabelecido no n.º 4 cláusula 36.<sup>a</sup>

6 — O período de referência poderá ser alterado durante a sua execução por motivos objectivamente justificados pela entidade patronal.

7 — As entidades patronais poderão praticar um horário desfasado, durante o período de segunda-feira a sexta-feira, no horário compreendido entre as 8 horas e as 20 horas. Nestes casos os trabalhadores terão direito a um subsídio mensal de € 35,50, actualizado aquando das revisões salariais.

8 — Sempre que a natureza das funções ou serviços a isso possibilitem, poderão vir a ser praticados horários do tipo flexíveis; nestes casos, o período de trabalho diário poderá ser aumentado até ao limite de duas horas

diárias, sem prejuízo de a laboração semanal não poder ser superior a quarenta horas semanais.

9 — Os trabalhadores de transportes terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

10 — Os trabalhadores de transportes têm direito a um descanso, mínimo, de doze horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicia o período de trabalho diário.

11 — Para os trabalhadores cujo contrato seja acentuadamente intermitente ou de simples presença, os seus períodos normais diários de trabalho podem ser superiores aos previstos neste ACT, desde que não sejam, em média, ultrapassadas as quarenta horas semanais.

12 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do estabelecido na cláusula 18.<sup>a</sup>

13 — Na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário haverá, se necessário, uma tolerância de quinze minutos para serviços iniciados e não concluídos, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago, como trabalho normal, quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil, sem prejuízo do estabelecido no n.º 4 da cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Regime de horário para os serviços de apoio

1 — As empresas poderão adoptar para os trabalhadores de produção e apoio (manutenção, revisão, construção civil, transportes e refeitórios) e serviços (contínuo, guarda, porteiro, recepcionistas motoristas e serviços de limpeza) um horário de trabalho escalonado, distribuído de segunda-feira a sexta-feira e de terça-feira a sábado, com excepção do regime de trabalho por turnos fixos ou rotativos e de laboração contínua que se encontra expresso na cláusula 18.<sup>a</sup>

2 — Para os trabalhadores integrados nos serviços referidos no número anterior que pratiquem regime de horário diferente, inclusive o regime de turnos, será necessário o seu acordo para a prática do horário acima referido.

3 — Aos trabalhadores sujeitos ao regime de trabalho referido no n.º 1 desta cláusula será garantido um subsídio mensal no valor de € 149 para além de outros subsídios devidos à prática de horários em regime diferente, inclusive o regime de turnos.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — A remuneração pelo trabalho nocturno será superior em 50 % à fixada para o trabalho prestado durante o dia, salvo serviço de turno.

3 — Não se aplica a remuneração especial devida por prestação de trabalho nocturno aos trabalhadores incapacitados que deixem de desempenhar as suas funções e passem a desempenhar outras, sem que ocorra reclassificação profissional, desde que a sua retribuição global seja igual ou superior à retribuição prevista para as novas funções.

Sendo a retribuição inferior, completar-se-á até perfazer o valor estabelecido para as novas funções desempenhadas, adicionando-se àquele a remuneração devida por prestação de trabalho nocturno, quando este ocorra.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

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

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

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Deficientes;
- b) Trabalhadoras grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses;
- c) Menores.

5 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duzentas horas de trabalho suplementar por ano. Este número poderá ser ultrapassado quando se reconheça a iminência de prejuízos importantes para a empresa ou quando se trate de assegurar o trabalho de laboração contínua, devidamente comprovados pelas empresas aos órgãos representativos dos trabalhadores.

6 — A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida da percentagem de 75 % por cada hora praticada em dia útil.

7 — O trabalho prestado em dias feriados e de descanso semanal obrigatório ou complementar será pago com o acréscimo de 150 %.

8 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

9 — O trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas do trabalho suplementar realizado.

10 — A remuneração prevista nos n.ºs 6 e 7 desta cláusula não isenta o trabalhador de receber a retribuição especial de 50 % por cada hora devida por trabalho nocturno, quando o trabalho seja prestado entre as 20 horas de um dia e às 7 horas do dia seguinte.

11 — O trabalhador terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio no valor de € 6 sempre que:

- a) O trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas;
- b) O número de horas de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar as quatro horas.

12 — Caso haja acordo, os períodos de descanso previstos nos n.ºs 8 e 9 desta cláusula poderão ser substituídos por trabalho efectivo com acréscimo de 100 % (coeficiente 2,00 sobre a retribuição normal e sem prejuízo da mesma.

13 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de hora igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, sem prejuízo do estabelecido no n.º 4 da cláusula 36.<sup>a</sup>

14 — As despesas de deslocação em que o trabalhador incorra, a mais, em consequência da prestação de trabalho suplementar serão sempre suportadas pela entidade patronal.

15 — Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em regime de turnos têm direito a 200 % sobre a sua retribuição, além desta, relativamente às horas de trabalho prestadas em dias feriados, sem direito ao estabelecido no n.º 9 desta cláusula.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Entende-se por turnos fixos aqueles em que o trabalhador cumpre o horário de trabalho sem rotação e por turnos rotativos aqueles em que o trabalhador muda regular ou periodicamente de horário.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos rotativos, em laboração contínua ou não, têm horário de rotação periódica, o que significa que só após o respectivo descanso semanal, incluído na respectiva escala, mudam de turno.

3 — Os horários por turnos rotativos são definidos por uma escala de serviço estabelecida por acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal; no que se refere, porém, aos sectores de laboração contínua, na falta de acordo quanto à escala a adoptar, aplicar-se-á a constante do anexo III-A deste ACT.

4 — O trabalho por turnos fixos confere ao trabalhador o seguinte subsídio:

- a) Para o regime das 0 às 9 horas com folga fixa — € 255;



- b) Para o regime das 16 às 1 hora com folga fixa — € 212,50.

*Nota.* — Este regime só é admitido nas linhas de produção.

Para evitar riscos em matéria de saúde/segurança e produtividade os turnos fixos ora previstos poderão alternar pelo menos de três em três meses. O referido nas alíneas a) e b) deste número inclui o período de refeição.

5 — O trabalho por turnos rotativos confere ao trabalhador o seguinte subsídio:

- a) Para o regime de três turnos sem folga fixa — € 220;
- b) Para o regime de três turnos com folga fixa — € 182,50;
- c) Para o regime de dois turnos com folga fixa abrangendo total ou parcialmente o período entre as 0 horas e as 8 horas — € 154,50;
- d) Para o regime de dois turnos com folga fixa — € 130.

*Nota.* — Os subsídios referidos nos n.ºs 4 e 5 não são aplicados na parte correspondente às faltas que motivam perda de remuneração.

6 — No regime por turnos o trabalhador terá direito a um período diário de trinta minutos para refeição, o qual, nos regimes de três turnos, será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo do funcionamento regular dos equipamentos.

7 — As empresas poderão, sempre que se torne necessário, alterar o número de turnos, sendo ouvidos para o efeito a comissão de trabalhadores, os delegados sindicais, ou, na falta destes, o sindicato ao qual serão prestadas todas as informações por estes consideradas necessárias.

No caso do regime de laboração contínua, os trabalhadores serão informados, obrigatoriamente, do início da mesma, com uma antecedência de oito dias úteis.

8 — Os trabalhadores que exerçam as funções em regime de turnos não poderão abandonar o seu posto de trabalho sem serem rendidos.

Quando a rendição não se efectuar à hora prevista, além da entidade patronal promover a substituição o mais rapidamente possível, aplicar-se-á quanto à antecipação e prolongamento o disposto nos n.ºs 6, 7 e 10 da cláusula 17.<sup>a</sup>

9 — O período de trabalho em regime de turnos não poderá ser superior, em média, a quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

A duração média do período normal semanal é apurada por referência a quatro meses.

10 — No caso em que o trabalhador preste trabalho extraordinário quatro ou mais horas, além do período normal de trabalho, terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio no valor de € 6.

11 — Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço na empresa e 50 de idade serão dispensados, a seu pedido, da prestação de trabalho por turnos caso apresentem documento médico comprovativo da impossibilidade definitiva de prosseguirem essa prestação de trabalho, tendo as empresas o direito de promover o competente exame médico em caso de dúvida.

Os trabalhadores que estejam nessa situação manterão direito ao subsídio de turno, que vinham auferindo, nos três meses seguintes.

12 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório:

- a) Regime de três turnos sem folga fixa — aplica-se o previsto no anexo III-A;
- b) Regimes com folga fixa — após cinco dias de trabalho consecutivo.

13 — Os trabalhadores em regime de três turnos durante pelo menos seis meses no mesmo ano terão direito a dispensa ao trabalho com a duração de quatro dias por ano, a verificar-se, em princípio, no período de Novembro a Maio, sem perda de quaisquer regalias, nomeadamente remuneração, podendo ser substituído por trabalho efectivo remunerado, a pedido do trabalhador.

O período de descanso, caso seja esse o acordo, poderá ser gozado seguido ou alternadamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa.

14 — No caso de não se completarem seis meses em regime de três turnos será considerado meio dia de dispensa por cada mês, contando como mês completo, para efeito de acerto, o período de trabalho para além de 15 dias.

15 — Os trabalhadores em turnos fixos têm os direitos consignados nos n.ºs 6, 13 e 14 desta cláusula.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho a termo

1 — A entidade patronal poderá celebrar contratos de trabalho a termo certo e ou incerto para satisfazer as necessidades da empresa e pelo período necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias:

- a) Substituição directa ou indirecta do trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da ilicitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período indeterminado;
- e) Outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do mercado;
- f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- g) Acréscimo excepcional de actividade da empresa ou necessidade de reposição de *stock*;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária;
- i) Lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de uma linha de produção;

- j) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração.

3 — A cessação por motivo não imputável ao trabalhador impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as renovações.

4 — O disposto no número anterior não é aplicável, se se verificar:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para sua substituição;
- b) Acréscimos excepcionais da actividade da empresa, após a cessação do contrato;
- c) Tratar-se de trabalhador anteriormente contratado ao abrigo da alínea j) do n.º 2 desta cláusula.

5 — Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador têm, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda ao recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

6 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade patronal a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição de base.

7 — Sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda seis meses, a entidade patronal deve proporcionar formação profissional ao trabalhador.

8 — A formação profissional prevista no número anterior corresponde aos limites seguintes:

- a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1% do período normal de trabalho;
- b) Se o contrato durar entre um a três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2% do período normal de trabalho;
- c) Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3% do período normal de trabalho.

9 — A área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

10 — O incumprimento do disposto no número anterior confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor do período de formação que deveria ter sido realizada.

11 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do estabelecido no número seguinte.

12 — Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações, o contrato pode ser objecto de mais uma renovação, desde que a respectiva renovação não seja inferior a um ano nem superior a três.

13 — Nos casos previstos nas alíneas i) e j) do n.º 2 desta cláusula, a duração máxima, incluindo renovações, não pode exceder dois anos, salvo quando se tratar de trabalhadores à procura de primeiro emprego cuja contratação a termo não pode exceder 18 meses.

14 — O contrato a termo certo caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade patronal ou o trabalhador comunique, respectivamente, com 15 ou 8 dias antes do prazo expirar, pela forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

15 — Nos contratos a termo incerto o contrato caduca quando a entidade patronal, prevendo a ocorrência do termo, comunique ao trabalhador a cessação do mesmo com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

16 — A caducidade do contrato que decorra de declaração da entidade patronal confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três e ou a dois dias de retribuição de base acrescida das diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante o mesmo tenha durado por período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses, sem prejuízo das partes proporcionais do ordenado em férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

17 — No contrato a termo certo e ou incerto devem constar as seguintes indicações:

- a) Identificação das partes;
- b) Actividade contratada;
- c) Retribuição do trabalhador;
- d) Local e período normal de trabalho;
- e) Data de início do trabalho;
- f) Identificação do termo e respectivo motivo justificativo, com menção expressa dos motivos que o integram e sua relação com a justificação e termo estipulado;
- g) Data da celebração do contrato e sendo a termo certo, da respectiva cessação;
- h) Duração do período experimental ou indicação da sua inexistência.

18 — Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, a identificação do trabalhador e da entidade patronal, a data de celebração do contrato e de seu início do trabalho, bem como a omissão dos factos que justificam a celebração do contrato.

19 — Todos os trabalhadores admitidos a termo vencerão as remunerações estipuladas no anexo III correspondentes às categorias para que foram contratados.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horários flexíveis

1 — Sempre que a natureza das funções ou serviços a isso possibilitem, poderão vir a ser praticados horários de tipo flexível.

2 — O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Desde que a natureza das suas funções o justifique, aos trabalhadores poderá ser concedida isenção de horário de trabalho, por acordo escrito entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste ACT.

3 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:

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

4 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional mensal definida do modo seguinte:

- a) Para o estabelecido na alínea a) do número anterior a retribuição adicional corresponderá a 30% da remuneração de base acrescida de diuturnidades;
- b) No caso da alínea b) do número anterior a retribuição adicional corresponderá a uma hora de trabalho suplementar vezes o número de horas acordadas;
- c) Para o previsto na alínea c) do número anterior a retribuição adicional corresponderá a 10% remuneração de base acrescida de diuturnidades.

5 — O acordo referido no n.º 1 desta cláusula deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos do presente ACT, o trabalhador tem direito, regular ou periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mínima mensal é a prevista no anexo III deste ACT.

3 — Em meados de Maio de 2007 os signatários da revisão deste ACT reunir-se-ão para procederem à alteração dos valores em vigência da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária nos seguintes moldes:

- a) Tabela salarial — a taxa de variação média do IPC, dos últimos 12 meses, verificada em 30 de Abril de 2007, será acrescida de 0,7% com arredondamento ao euro superior;
- b) Cláusulas de expressão pecuniária — percentagem total encontrada para a tabela salarial com arredondamento aos € 0,50.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Determinação da retribuição

1 — Para todos os efeitos, a retribuição horária é calculada sob a fórmula seguinte:

$$\text{Salário por hora} = \frac{RM \times 12}{HS \times 51}$$

em que:

*RM* — remuneração mensal;  
*HS* — horário semanal.

2 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base do salário por hora calculado nos termos do número anterior, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal de horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestado.

A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{HS \times 52}{12}$$

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuição inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias e mobilidade funcional

1 — A entidade patronal poderá colocar o trabalhador em categoria inferior aquela que vem exercendo quando tal mudança decorra da absoluta necessidade do trabalhador, desde que por este seja aceite e se verifique autorização da Inspeção-Geral do Trabalho.

2 — A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

A ordem de alteração deve ser justificada com indicação do tempo previsível.

3 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe superior, com carácter de regularidade e ou permanência, passará a receber a retribuição e a usufruir das demais regalias da categoria ou classe do trabalhador substituído, durante o tempo em que essa substituição durar.

4 — Em todos os casos em que a permanência referida no número anterior se prolongue por um período superior a quatro meses seguidos, será o substituto integrado na categoria e classes inerentes às funções para que foi chamado, salvo nos casos em que o titular do lugar esteja impedido por acidente de trabalho, doença prolongada ou situação equiparável, mantendo nestes casos o substituto apenas o direito à remuneração.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência em categoria sem acesso automático, nos termos dos números seguintes, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — A mudança de escalão, assim como qualquer mudança de categoria ou grau, por promoção ou reclassificação, não retira o direito às diuturnidades vencidas. Todavia, inicia-se, de imediato nova contagem para efeitos da diuturnidade seguinte.

3 — O valor das diuturnidades será o seguinte:

(Valor em euros)		
Diuturnidades	Valor unitário	Total
1. <sup>a</sup> (primeira) .....	13,50	13,50
2. <sup>a</sup> (segunda) .....	23	36,50
3. <sup>a</sup> (terceira) .....	23,50	60
4. <sup>a</sup> (quarta) .....	24,50	84,50
5. <sup>a</sup> (quinta) .....	27,50	112

4 — As diuturnidades são independentes da remuneração efectiva dos trabalhadores, acrescendo-se-lhe.

5 — Aos trabalhadores em tempo parcial, o quantitativo das diuturnidades calcula-se na proporção do período normal de trabalho a que estão obrigados.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

##### Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixa, cobradores ou quem no seu impedimento os substitua, têm direito a um abono mensal de € 49,50, sendo este abono devido também com os subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal ou 13.º mês

1 — Os profissionais abrangidos por esta convenção têm o direito de receber, até 30 de Novembro, um subsídio cujo valor será correspondente a um mês de remuneração, acrescido de 11 %.

O disposto neste número revoga os subsídios de assiduidade e tolerâncias de ponto em vigor nas empresas.

2 — Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, como subsídio, a importância proporcional ao tempo de serviço.

3 — No ano de ingresso ou de regresso do serviço militar, assim como quando o contrato se encontrar suspenso por impedimento prolongado causado por doença ou acidente de trabalho, têm os trabalhadores direito à atribuição do subsídio de Natal por inteiro.

4 — Para efeitos do estabelecido no n.º 1 desta cláusula considera-se como ordenado:

- Remuneração de base;
- Diuturnidades;

- Prémios que integram o conceito de retribuição;
- Subsídio de turno calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse regime.

## CAPÍTULO VI

### Deslocações e transportes

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Transportes e abono para deslocações

Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regime de deslocações

A — Condições particulares para montadores e pessoal fabril

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao local de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito, nas pequenas deslocações a que se refere o número anterior:

- Ao pagamento das despesas de deslocação e alimentação, contra facturas ou documentos justificativos, ou a um subsídio a estabelecer por acordo mútuo entre as empresas e os trabalhadores;
- Como compensação, o tempo de trajeto e espera, fora do período normal, será pago como subsídio de deslocação, no máximo de duas horas diárias, sendo calculado na base do valor hora do trabalhador, acrescido de 75 %.

3 — Consideram-se grandes deslocações todas as deslocações não previstas no n.º 1:

- São de conta da empresa as despesas de transporte para o local, alojamento e alimentação durante o transporte (devidamente comprovadas), bem como todas as despesas impostas directamente pela deslocação. São ainda por conta da empresa o pagamento do alojamento e da alimentação durante o período de deslocação, podendo a empresa optar por um abono para a alimentação e alojamento, a estabelecer por acordo com o trabalhador.
- O tempo de deslocação conta-se para todos os efeitos como tempo normal de serviço. Se a duração da viagem for superior a seis horas consecutivas, o trabalhador terá o direito de iniciar o trabalho no dia imediato.
- Aos trabalhadores deslocados a empresa concederá dois dias de licença, sem perda de remuneração, por cada 30 dias consecutivos de deslocação, utilizáveis em conjunto ou separadamente, bem como procederá ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontram deslocados até à sua residência. Em alternativa, pode a empresa optar por pagar de 15 em 15 dias viagens de ida e volta, para além do subsídio de deslocação, calculado na base do valor hora simples.

- d) Caso haja acordo, os dois dias referidos na alínea anterior poderão ser substituídos por trabalho efectivo, recebendo o trabalhador, nesta situação, um subsídio correspondente a dois dias da sua remuneração de base, sem prejuízo da retribuição mensal.
- e) Sempre que um trabalhador se desloque ao serviço da empresa em meio de transporte próprio, são de sua responsabilidade todas as indemnizações provenientes de prejuízos eventualmente causados e não cobertos pelo seguro do meio de transporte utilizado.
- f) Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este o solicite e a empresa o autorize.  
Para o efeito o trabalhador deverá fazer prova de possuir seguro de responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente. Nestes casos, o quilómetro será pago a € 0,29.
- g) As deslocações efectuadas em motociclos dos trabalhadores serão pagas à razão de € 0,10 por cada quilómetro percorrido.
- h) Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá a importância de € 6,50 por cada dia de deslocação, com a inclusão de feriados e fins-de-semana.

*Nota.* — A verba referida na alínea h) não se aplica às profissões que pela sua natureza tenham regime específico de deslocações.

4 — As grandes deslocações para o estrangeiro e Regiões Autónomas dão aos trabalhadores direito a:

- Pagamento das despesas para o local e preparação das deslocações, nomeadamente passaporte, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação;
- Uma licença suplementar, com retribuição de dois dias úteis, acumuláveis, por cada mês consecutivo de deslocação;
- Alojamento, alimentação e transporte de e para o trabalho;
- Pagamento das viagens de regresso imediato, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais;
- Um seguro de acidentes pessoais no valor de € 68 250.

5 — Sempre que o trabalhador o desejar, pode requerer que a retribuição pelo seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho a pessoa por ele indicada.

6 — Os trabalhadores deslocados têm direito à retribuição e aos subsídios previstos nesta convenção, bem como às despesas das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o local de gozo de férias, não podendo aquelas ultrapassar o montante máximo de custo de viagens de ida e volta até à sua residência habitual antes da deslocação.

7 — Caso haja acordo entre as partes, os trabalhadores mantêm o direito às ajudas de custo e aos subsídios de deslocação durante os períodos de férias, no caso de as gozarem no local para onde foram deslocados.

## B — Condições para os restantes trabalhadores

8 — O regime das deslocações dos restantes trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base de trabalho regula-se pelas presentes disposições, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;
- Deslocação fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para o local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho para o local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
- Deslocação entre o continente e as Regiões Autónomas ou o estrangeiro.

9 — A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador, na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril, técnica ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

10 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 8, a empresa pagará ao trabalhador:

- Os transportes entre a base de trabalho e o local onde este se realize;
- A despesa do almoço até ao montante de € 13, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o regresso à base de trabalho durante a primeira parte do período normal do trabalho diário;
- O pagamento da despesa de almoço não será devido se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de refeitório.

11 — No caso previsto na alínea c) do n.º 8, o trabalhador terá direito, para além da retribuição normal:

- A um subsídio de € 6 por cada dia completo de deslocação;
- Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, contra a entrega de documentos, podendo eventualmente ser acordada entre a entidade patronal e o trabalhador a fixação de um limite mínimo de orientação nos seguintes montantes:

Almoço ou jantar — € 13;  
Dormida e pequeno-almoço — € 49;  
Diária completa — € 58,85.

A empresa, quando tal se justifique, autorizará o pagamento de despesas superiores, mediante a apresentação de documentos;

- O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia do regresso depois do termo normal de trabalho será pago como trabalho normal;
- Para deslocações que se prolonguem para além de 15 dias, o trabalhador tem direito a viagem de ida e volta paga pela empresa todas as quinzenas.

12 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 8 desta cláusula, a empresa firmará com o trabalhador um

acordo específico de condições de trabalho e de deslocação.

13 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 8 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

14 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo, com seguro de responsabilidade civil ilimitada, desde que o trabalhador o aceite e a empresa o autorize.

15 — Aos trabalhadores que se deslocarem em serviço utilizando viatura própria será pago o quilómetro percorrido a € 0,29, considerando-se neste valor incluído o seguro de viatura contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

#### C — Disposições de aplicação geral

16 — Caso o trabalhador adoença quando estiver deslocado nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro, deverá comprovar essa situação mediante a apresentação de atestado médico, mantendo assim todos os direitos decorrentes da sua deslocação e tendo ainda direito ao pagamento da viagem até ao local onde possa receber tratamento adequado prescrito pelo médico.

17 — Nas situações previstas no número anterior desta cláusula, tem o trabalhador ainda direito a que a entidade patronal lhe garanta:

- a) Hospitalização ou alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita retomar o trabalho;
- b) Pagamento das despesas necessárias à deslocação de um familiar, no caso de a doença ser grave ou ocorrer o seu falecimento. São também por conta da empresa as despesas de trasladação ou funeral.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho

1 — A entidade patronal pode, de forma fundamentada, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, no mesmo concelho ou concelho limítrofe, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

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

3 — A entidade patronal pode transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

4 — A ordem da transferência temporária, além da justificação, deve constar o período previsível da alteração, que, salvo condições especiais não pode exceder seis meses.

5 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

6 — Nos casos em que a transferência implique mudança de residência, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Despesas de viagem dos membros do agregado familiar e transporte de mobílias;
- b) Um subsídio a ser pago na data da transferência no valor de 10% da retribuição ilíquida total do ano anterior no mínimo de € 1000 para ocorrer aos encargos de instalação da nova residência.

7 — A data da transferência tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 60 dias de antecedência nos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula e de 15 dias de antecedência no caso de transferência temporária.

8 — O disposto no n.º 5 não é aplicável nos casos em que relativamente às transferências efectuadas dentro do mesmo concelho ou concelho limítrofe, a entidade patronal provar que a transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

9 — Competirá à comissão paritária, a qual para o efeito deverá ser informada por qualquer das partes, no prazo de 15 dias de calendário, apreciar, após audição do(s) interessado(s) da invocação de prejuízo sério que seja feito por qualquer trabalhador.

A comissão paritária para este efeito emitirá uma deliberação.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Regime de seguros

1 — Os trabalhadores do serviço externo, seja qual for o meio de transporte utilizado, têm direito a um seguro de acidentes pessoais completo, no valor de € 68 250, válido durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o ano.

2 — Os trabalhadores do serviço interno com deslocações eventuais que ultrapassem trinta e seis horas e que sejam do conhecimento dos serviços de pessoal com uma antecedência, mínima, de vinte e quatro horas terão direito a um seguro de acidentes pessoais no mesmo montante fixado no número anterior.

## CAPÍTULO VII

### Refeitórios nas empresas

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 — As empresas com mais de 30 trabalhadores obrigam-se a fornecer aos seus trabalhadores alimentação confectionada em refeitório próprio, nas condições estipuladas nos anexos IV e V deste ACT.

2 — Quando a empresa disponha de refeitório, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão do mesmo.

3 — As empresas equipadas com refeitório obrigam-se a fornecer alimentos em regime de dieta a tra-

balhadores a quem o mesmo tenha sido prescrito por médico.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Quando pela empresa não seja fornecida aos seus trabalhadores alimentação confeccionada em refeitório próprio, será concedido a estes um subsídio de refeição de € 6, por cada dia de trabalho efectivo, sempre que o trabalhador preste serviço equivalente, em tempo, a meio dia de trabalho ou ainda num dos períodos de trabalho (manhã ou tarde) completos.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de € 6 diários, mediante a apresentação de documento médico comprovativo e aceite pela empresa.

3 — Nos casos em que as empresas forneçam alimentação confeccionada em refeitório próprio, o trabalhador terá a opção de prescindir da mesma, sendo-lhe atribuído um subsídio no valor de € 5.

Para os efeitos estabelecidos neste número, o trabalhador terá de prestar dois terços do tempo de trabalho diário a que está obrigado.

A comunicação à empresa é feita por escrito com antecedência de uma semana, considerando-se o mesmo período de tempo para a sua revogação.

4 — Os subsídios indicados nesta cláusula poderão ser substituídos por qualquer outra forma de comparticipação, de valor igual.

5 — A opção referida no n.º 3 só se aplica aos trabalhadores da CIMIANTO.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal, descanso semanal complementar e feriados

1 — São considerados dias de descanso semanal o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados obrigatórios, nos termos da lei:

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 Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

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

4 — São considerados ainda feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde o trabalhador preste serviço ou, quando não existir, será considerado o feriado distrital.

5 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios ou eventualmente concedidos pela empresa.

6 — As entidades patronais concedem o dia útil anterior ou posterior ao Natal.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se em 1 de Janeiro, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

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

5 — Os trabalhadores admitidos a termo cuja duração inicial e ou renovada seja inferior a um ano, têm direito a um período de férias de dois dias úteis por cada mês completo de trabalho.

6 — O direito de férias é irrenunciável, e, fora dos casos previstos neste ACT, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>-A

##### Duração do período de férias

1 — Salvo as situações previstas nos n.ºs 2, 4 e 5 da cláusula 35.<sup>a</sup>, todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal a um período mínimo de férias de:

- a) 23 dias úteis, até aos 49 anos de idade;
- b) 24 dias úteis, dos 50 anos aos 54 anos de idade;
- c) 25 dias úteis, com mais de 55 anos de idade.

2 — A idade relevante para efeitos de aplicação do estabelecido no número anterior é aquela que o trabalhador completar um ano em que as férias se vencem.

3 — A duração do período de férias indicado no n.º 1 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 termos seguintes:

- a) Três dias de férias até ao máximo de um dia, dois meios dias ou oito horas de falta;

- b) Dois dias de férias até ao máximo de dois dias, quatro meios dias ou dezasseis horas de falta;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três dias, seis meios dias ou vinte e quatro horas de falta.

4 — O período de férias consignado no n.º 1 desta cláusula não poderá ser acumulado com eventuais regimes imperativos, devendo, nessa situação, ser revista a duração do período de férias ora acordado.

5 — As férias poderão ser gozadas interpoladamente; no entanto, 15 dias úteis terão de ser seguidos, excepto no caso dos trabalhadores-estudantes que poderão efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

6 — A marcação do período de férias terá de ser efectuada até 15 de Abril de cada ano, de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

Na falta de acordo, cabe à entidade patronal a marcação do período de férias no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, sem prejuízo do disposto no n.º 5.

7 — Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, pode este renunciar parcialmente ao direito às férias, recebendo pela totalidade o ordenado em férias e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Neste caso, a entidade patronal pagará ao trabalhador cada dia de férias não gozado mais o equivalente a um dia de trabalho normal.

8 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

9 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem o direito de gozar as férias, e a receber o respectivo subsídio, nos termos do n.º 13 desta cláusula.

10 — Salvo se houver prejuízo grave para a entidade patronal, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

11 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período.

A justificação da doença deverá ser efectuada por estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou declaração médica.

Os dias sobrantes, na falta de acordo, cabe a sua marcação à entidade patronal, sem sujeição ao estabelecido no n.º 6.

12 — O trabalhador que vai prestar o serviço militar deve gozar as férias antes de deixar a empresa; caso contrário, receberá a remuneração correspondente a esse período.

13 — No ano de regresso do trabalhador tem o direito de receber o subsídio de férias e a gozar as férias por inteiro.

Os dias de férias não gozados nesse ano civil serão gozados até ao 1.º trimestre do ano imediato; caso contrário, receberá a remuneração correspondente ao período não gozado.

14 — Cessam todas as «pontes» compensadas, mas a entidade patronal não poderá opor-se à marcação de dias de férias nos dias de ponte.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas até 31 de Dezembro do ano em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

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

3 — A entidade patronal e o trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o período vencido no início desse ano.

4 — Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, os períodos de descanso compensatório ou os períodos resultantes do regime de adaptabilidade, referido nas cláusulas 16.<sup>a</sup>, 17.<sup>a</sup> e 18.<sup>a</sup>, poderão ser gozados cumulativamente com as férias, sendo que no período que respeita ao regime de adaptabilidade o trabalhador tem direito ao subsídio de refeição.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Encerramento da empresa

A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa, nos seguintes termos:

- a) Encerramento até 15 dias úteis consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período superior a 15 dias úteis durante, antes ou após o período referido na alínea a) mediante parecer favorável dos delegados sindicais e na falta destes a Comissão de Trabalhadores;
- c) Encerramento por período igual ou inferior a 10 dias úteis fora do período indicado na alínea a);
- d) Encerramento durante o período de férias de Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem o direito de receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcionais ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.



2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda o direito de receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>-A

##### Violação de férias

1 — Caso a entidade patronal, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos neste ACT, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, devendo esse período ser, obrigatoriamente, gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, não sendo considerado, neste caso, a situação prevista no n.º 4 da cláusula 35.<sup>a</sup>

2 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorize a tal.

3 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de rever a retribuição correspondente ao ordenado em férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

4 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>-B

##### Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante se obtém pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{RM+N}{21,6663}$$

RM — retribuição mensal.

N — número de dias de férias.

A fórmula indicada é correspondente ao horário semanal de quarenta horas, sendo revista aquando da redução deste horário.

3 — Aos trabalhadores que, por acordo com a empresa, gozem seguidos, no mínimo, 50% do período de férias a que têm direito nos meses de Janeiro a Maio e de Outubro a Dezembro será paga uma importância equivalente a 11% do seu subsídio de férias, relativo ao período gozado, que será adicionado a este.

4 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de remuneração que se verifique no ano em que se vencem.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Faltas — Princípios gerais

1 — Considera-se falta a não comparência ao serviço num dos períodos em que devia desempenhar a actividade.

2 — As ausências por duração inferior ao período de trabalho a que está obrigado serão adicionadas para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Todas as faltas previsíveis deverão ser comunicadas por escrito com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, com excepção das que forem dadas por motivo de casamento, as quais serão comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias. Todas as restantes serão comunicadas logo que possível.

As faltas previsíveis dadas à segunda-feira devem ser comunicadas na quinta-feira imediatamente anterior.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- b) Por falecimento, cinco ou dois dias consecutivos, de parentes ou afins de acordo com a lei;
- c) Por motivo de casamento durante 15 dias consecutivos ou 11 dias úteis seguidos, conforme se mostre mais favorável ao trabalhador;
- d) Prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical, nos termos previstos neste ACT;
- e) Nos dias de prestação de provas de exame, desde que devidamente comprovado;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste ACT;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos como dirigentes sindicais, delegados sindicais e Comissão de Trabalhadores, nos termos deste ACT;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas;
- i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- j) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

- l) As autorizadas ou aprovadas pela entidade patronal;
- m) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente no exercício das funções de bombeiro e no dia de doação de sangue.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 1, além do disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de doença desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social na protecção de doença;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As faltas justificadas previstas na alínea h) do número anterior correspondentes a dois terços do período de duração da campanha eleitoral;
- e) As autorizadas ou aprovadas pela entidade patronal, salvo quando situações excepcionais definidas em concreto pelo empregador.

3 — As faltas do n.º 1 da alínea b) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos de tempo referente ao próprio dia em que tornou conhecimento, se receber a comunicação durante o período de trabalho.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>-A

##### Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

2 — As faltas injustificadas têm como consequência, nomeadamente:

- a) A perda de remuneração correspondente ao período em falta, podendo esta ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada período normal de trabalho, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção quando se tratar do ano de admissão;
- b) Possibilidade de sanções disciplinares, sendo reiteradas e também no caso de corresponderem a um ou meio período de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriado;
- c) No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar um atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação, respectivamente durante parte ou todo o período normal de trabalho.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1 — A entidade patronal poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste e devidamente justificada, licença sem retribuição.

2 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos e deveres das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

3 — O período de licença sem retribuição conta unicamente para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas.

### CAPÍTULO IX

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Despedimentos

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

2 — Todo e qualquer despedimento presume-se sem justa causa.

3 — O ónus de prova de justa causa compete à entidade patronal.

4 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha termo quer não.

5 — A invocação de justa causa pela entidade patronal deve ser precedida de processo disciplinar escrito, elaborado nos termos da cláusula 49.<sup>a</sup>, podendo a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos na cláusula 49.<sup>a</sup>, n.º 5.

6 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou existência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

7 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

8 — A entidade patronal que, sem justa causa, despedir qualquer trabalhador pagará a este no acto do despedimento, independentemente do ordenado por inteiro do mês em que o mesmo se verificar, uma indemnização equivalente a mês e meio de ordenado por cada ano de serviço ou fracção, mas nunca inferior a seis meses.

9 — Para efeitos do disposto no número anterior, qualquer fracção do 1.º ano conta-se como um ano completo.

10 — Além das indemnizações previstas no n.º 8, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias proporcional e subsídio inerente ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação e subsídio de Natal, na parte proporcional.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Causas de extinção de trabalho

1 — O contrato de trabalho cessa:

a) Por caducidade, nomeadamente:

Verificando-se o seu termo;  
Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta ou definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;  
Com a reforma do trabalhador;

b) Por revogação — mútuo acordo das partes;

c) Por resolução:

Despedimento por facto imputável ao trabalhador;  
Despedimento colectivo;  
Despedimento por extinção dos postos de trabalho;  
Despedimento por inadaptação do trabalhador;  
Cessação por iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa;

d) Por denúncia:

Por denúncia do trabalhador;  
Por abandono do trabalho.

2 — Salvo a revogação prevista na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, a declaração de cessação do despedimento deverá ser comunicada à outra parte de forma inequívoca.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito e ainda nos casos previstos neste ACT, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Alcançando-se o fim ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar

o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;

d) Com a reforma do trabalhador, por velhice.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

1 — 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.

2 — Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade patronal, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- m) Reduções anormais de produtividade, imputáveis ao trabalhador.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — A entidade patronal, nos termos das disposições seguintes, exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, quer directamente, quer através dos superiores hierárquicos do trabalhador, mas sob a sua direcção e responsabilidade.

2 — O poder disciplinar cessará se não for exercido durante os 30 dias após o conhecimento da infração. A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Tramitação do processo disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente através de processo disciplinar devidamente elaborado, com audição das partes e testemunhas e tendo em consideração tudo o mais que puder esclarecer os factos.

2 — O processo deverá ser concluído no prazo de 60 dias a contar da sua instauração, prorrogáveis por igual período, mediante acordo com a Comissão de Trabalhadores.

3 — Ao trabalhador terão de ser asseguradas pelo menos as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos constantes da acusação serão concreta e especificamente levados ao seu conhecimento através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;
- b) Juntamente com a nota de culpa será entregue ao trabalhador uma cópia de todas as peças do processo disciplinar, se tal por ele for solicitado;
- c) Ao trabalhador é permitido apresentar a sua defesa, por escrito, durante o prazo de 10 dias úteis;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, sendo garantido, pelo menos, o número de testemunhas de defesa igual ao da acusação, no máximo de 10, podendo ser ouvidas 3 por cada facto.

4 — A falta de processo disciplinar, a ausência de nota de culpa ou a não audiência do arguido determinarão a não existência jurídica da sanção que venha a ser aplicada.

5 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição quando se verificarem os comportamentos seguintes:

- a) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- b) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei, sobre trabalhadores da empresa, ou elementos dos corpos sociais desta, seus delegados ou representantes;
- c) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- d) Sempre que a sua presença se mostre inconveniente para averiguações dos factos objecto do procedimento disciplinar.

6 — Quando ocorrer o indicado no número anterior, a Comissão de Trabalhadores ou o Sindicato a que o trabalhador pertence terá de ser avisado no prazo de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato por decisão de trabalhador

1 — Os trabalhadores poderão, em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato de trabalho avisando a entidade patronal com a antecipação de um ou dois meses, consoante tenham respectivamente menos de dois ou mais anos completos de trabalho.

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

3 — O valor da indemnização previsto no número anterior será o da retribuição de base acrescido de diuturnidades.

4 — No caso de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador por invocação de justa causa prevista na cláusula 50-A.<sup>a</sup> dará direito a uma indemnização correspondente à fixada no n.º 8 da cláusula 43.<sup>a</sup>

5 — No caso de fracção do ano, o valor será calculado na proporcionalidade.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>-A

##### Justa causa para despedimento por parte do trabalhador

Considera-se justa causa para despedimento por parte do trabalhador:

- Falta culposa de pagamento pontual da retribuição da forma devida;
- Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- Aplicação da sanção abusiva;
- Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador;
- Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- Conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>-B

##### Consequência da rescisão pela empresa

1 — Em caso de despedimento do trabalhador pela empresa, a inexistência de justa causa, ou de outro fundamento legal, a inadequação da sanção ao comportamento verificado, a inexistência de processo disciplinar ou a sua nulidade terminam a nulidade do despedimento que tiver sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e a todas as regalias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia, sem prejuízo da indemnização por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais causados.

2 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar por uma indemnização de antiguidade, equivalente a mês e meio de retribuição de base acrescida de diuturnidades por cada ano completo

ou fracção de antiguidade, não podendo, contudo, ser inferior a seis meses.

3 — Nos restantes casos, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a mês e meio de retribuição de base acrescido de diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, não podendo, contudo, ser inferior a seis meses.

4 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, de membros das comissões de trabalhadores no exercício de funções ou que tenham cessado funções há menos de cinco anos ou, ainda, de trabalhadores que tenham sido membros dos piquetes de greve ocorrida nos últimos três meses, a indemnização devida corresponderá ao dobro que lhes caberia nos termos do número anterior, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Transmissão, fusão e extinção**

1 — Em caso de transmissão, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas a partir da(s) existente(s), mantém-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos alcançados neste ACT, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, deve a entidade, durante os 30 dias anteriores à «operação», fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — A entidade patronal transmitente e adquirente devem consultar previamente os representantes dos respectivos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam tomar em relação a estes em consequência da operação.

5 — Em qualquer dos casos previstos no n.º 1 desta cláusula são uniformizadas, dentro dos mesmos sectores de actividade, as condições da prestação de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria, no prazo máximo de três meses.

6 — No caso do encerramento ou extinção da empresa a entidade patronal pagará aos trabalhadores uma indemnização correspondente a mês e meio de retribuição de base acrescida das diuturnidades.

## CAPÍTULO X

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Protecção da maternidade e da paternidade**

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes

ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois, ou por uma licença superior em 25 %, nos termos da legislação em vigor.

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

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatível com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença de maternidade prevista no n.º 1.

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

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

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações em que a interrupção voluntária da gravidez seja legalmente admitida.

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

8 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

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

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

10 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 8 e 9.

11 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

12 — A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a dispensa de duas horas diárias para o efeito, sendo as referidas gozadas em dois períodos distintos de uma hora cada, salvo acordo em contrário.

No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa acima referida é acrescida de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro.

13 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>-A

##### **Licença paternal especial para assistência a filho ou adoptado**

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

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com o período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) Períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>-B

##### **Faltas por assistência a menores**

1 — O pai ou a mãe tem direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou de filho do cônjuge que com este resida, que seja portador de deficiência ou doença crónica, durante os primeiros 12 anos de vida.

2 — A mãe ou o pai tem direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal para assistência

a filho até 1 ano de idade portador de deficiência ou doença crónica.

3 — O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação.

4 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico de adopção. Sendo dois os candidatos adoptantes, a licença pode ser repartida entre eles.

Em caso de adopções múltiplas, o período de licença por adopção é acrescido de 30 dias por cada, além da primeira.

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>-C

##### **Tempo de trabalho, trabalho suplementar ou nocturno**

1 — O trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem o direito de trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência.

3 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem o direito de ser dispensada de prestar a actividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho.

4 — O direito referido no número anterior pode estender-se aos casos em que não há lugar a amamentação, quando a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afecte as exigências de regularidade da aleitação.

5 — A trabalhadora grávida ou com um filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

6 — A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para o nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que

certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a criança.

7 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário diurno compatível. Não sendo possível, a trabalhadora é dispensada de trabalho.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>-D

##### Reinserção profissional e protecção da segurança e saúde

1 — A fim de garantir uma plena reinserção profissional do trabalhador, após o decurso da licença para assistência a filho ou adoptado e para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a entidade patronal deve facultar a sua participação em acções de formação e reciclagem profissional.

2 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

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

4 — Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem o direito de ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

5 — Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 3 revelem riscos para a segurança ou saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, a entidade patronal deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho a trabalhadora durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>-E

##### Protecção no despedimento

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

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

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

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

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

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

7 — Se o despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa, à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos da cláusula 50.<sup>a</sup>-B, sem prejuízo, em qualquer dos casos, de indemnização por danos não patrimoniais.

8 — A entidade patronal não se pode opor à integração da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — Os responsáveis pela direcção das empresas e os trabalhadores em geral devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

2 — As empresas devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições consignadas na lei, nomeadamente as constantes do estatuto do ensino técnico.

3 — Aos menores de 18 anos de idade que frequentem aulas nocturnas dos cursos complementares de aprendizagem será facultado o tempo necessário e até ao máximo de uma hora e meia por dia para frequência assídua das aulas, sem perda de retribuição.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1 — Os exames médicos referidos na cláusula 5.<sup>a</sup> devem ser registados, pelo médico, nas respectivas fichas clínicas.

2 — Os períodos de ausência temporária para a obtenção de elementos de diagnóstico serão sempre registados nos mapas de absentismo das empresas, mas não darão origem a perda de remuneração e de outras regalias.

## **CAPÍTULO XI**

### **Segurança social**

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **Contribuições para a segurança social**

As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este ACT contribuirão para a segurança social que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Complementos de subsídios**

1 — Em caso de doença, a entidade patronal pagará ao trabalhador a verba correspondente a 17,39% da retribuição ilíquida, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, sem prejuízo do estabelecido no n.º 2, podendo o prazo alargar-se por indicação do médico da empresa.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste ACT beneficiarem, a nível de empresa, de regalias sociais, nomeadamente em cirurgias, complementos de doença e medicamentos, manterão direito aos mesmos.

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

##### **Acidentes de trabalho, doenças profissionais e falecimento do trabalhador**

1 — Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional a entidade patronal pagará, enquanto durar a incapacidade temporária absoluta, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida e a verba atribuída pela seguradora.

2 — Quando ocorra o falecimento de um trabalhador, os herdeiros têm o direito de receber a remuneração dos vencimentos e subsídios devidos pela empresa ao referido trabalhador, naquela data.

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>-A**

##### **Complemento de pensões por acidente**

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

Se a remuneração na nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

2 — O trabalhador terá direito à retribuição e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá o direito de receber um complemento de reforma que iguale a retribuição normal da sua cate-

goria, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma.

## **CAPÍTULO XII**

### **Formação profissional dos trabalhadores**

#### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

##### **Responsabilidade da empresa**

1 — No âmbito do sistema de formação profissional contínua compete à entidade patronal:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação que podem ser anuais ou plurianuais;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores dando conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projecto de plano de formação aos trabalhadores, na parte que a cada um respeita;
- d) Garantir um número máximo de horas anuais de formação certificada a cada trabalhador efectivo seja em acções a desenvolver na empresa, seja através do crédito de horas correspondentes ao número mínimo de horas de formação anuais;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios de modo a estimular a sua participação na auto-formação.

2 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada é de:

Vinte horas até 31 de Dezembro de 2005;

Trinta e cinco horas a partir de 1 de Janeiro de 2006.

3 — As três horas de formação certificada referidas no n.º 2 que não sejam organizadas sob a responsabilidade da entidade patronal, por motivo que lhe seja imputável, são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

4 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores do quadro dos efectivos.

5 — O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil; no ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após seis meses de duração do contrato, sendo o número de horas proporcional àquela duração.

6 — O plano de formação deve especificar:

Objectivos;

Acções que dão lugar à emissão de certificados de formação profissional;

Quais as entidades formadoras;

Local de formação;

Horário da realização das acções.



7 — Os elementos referidos no número anterior que o plano de formação não possa desde logo especificar devem ser indicados aos trabalhadores interessados e ao Sindicato, logo que possível.

8 — Na eventualidade de existência de trabalhadores temporários que desempenhem a sua actividade na empresa por um período, ininterrupto, superior a 18 meses, compete igualmente à entidade patronal a sua formação.

9 — As entidades patronais devem elaborar um relatório anual, e enviá-lo à Inspeção-Geral do Trabalho, até 31 de Março de cada ano, sobre a execução da formação contínua indicando o número total de trabalhadores da empresa, trabalhadores abrangidos por cada formação, acções realizadas, seus objectivos e número de trabalhadores participantes por áreas de actividade da empresa, bem como os encargos globais da formação.

10 — As condições estabelecidas nesta cláusula não são acumuláveis com as constantes da cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — As empresas obrigam-se a dispensar até uma hora e meia por dia, nos dias de aula, os trabalhadores-estudantes e os trabalhadores que frequentem acções de formação profissional certificada de duração superior a seis meses, sem prejuízo da remuneração.

2 — A dispensa de hora e meia prevista no n.º 1 reporta-se à frequência de aulas nos estabelecimentos de ensino oficial, oficializado ou de curso profissional com interesse para a actividade que exerce.

3 — a) Os trabalhadores-estudantes que prestem serviço em regime de turnos mantêm os direitos conferidos nos números anteriores sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

b) Nos casos em que não seja possível a aplicação da alínea anterior, os trabalhadores têm direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponham frequentar.

4 — Os trabalhadores-estudantes têm o direito de ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e dias feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou por provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se

estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

5 — As empresas comparticiparão nas despesas ocasionadas pela frequência de cursos, no respeitante ao pagamento de matrículas e propinas, em 75 % e 100 %, conforme os vencimentos auferidos, respectivamente para as categorias profissionais situadas entre os níveis 1 a 14 e 15 e 19, e com uma dotação anual para aquisição de material escolar até aos limites seguintes:

- a) As importâncias para aquisição de material escolar terão os seguintes limites anuais:

Ensino básico até ao 6.º ano de escolaridade — € 49;  
Ensino básico até ao 9.º ano de escolaridade — € 86;  
Curso de ensino secundário ou equivalente — € 125;  
Cursos superiores — € 207;

- b) A comparticipação para a despesa com as deslocações será igual a 50 % do custo do passe que o trabalhador-estudante tenha de adquirir em função do local de residência, local de trabalho e local do estabelecimento de ensino, considerados no seu conjunto;
- c) No caso da frequência em instituições superiores de ensino privadas ou de cursos de formação profissional certificada com duração superior a seis meses, a entidade patronal subsidiará em 50 % as propinas ou custos, subsídio este que terá como limite máximo € 96 por mês.

6 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores, na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações, para prestarem provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

7 — As empresas podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

8.1 — Os direitos dos trabalhadores consignados nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

8.2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando os trabalhadores:

- a) Reincidirem na utilização abusiva da regalia prevista nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula;
- b) Não tiverem aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

9.1 — Para poderem continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula, devem os trabalhadores-estudantes concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiavam dessas mesmas regalias.

9.2 — Para os efeitos dos números anteriores considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que estiverem matriculados, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, consideran-

do-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

## CAPÍTULO XIII

### Disciplina do trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — De acordo com a gravidade dos factos, as infracções disciplinares serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada, fundamentada, comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Sanção pecuniária que não pode exceder, por infracções praticadas no mesmo dia, um terço da retribuição diária nem ser superior a 20 dias por cada ano civil. Tal verba reverterá igualmente para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social;
- d) Perda de dias de férias que não ponham em causa o gozo de 20 dias úteis por ano;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade, não podendo exceder por cada infracção 20 dias e em cada ano civil 60 dias;
- f) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções pecuniárias, a perda de dias de férias e a suspensão de trabalho podem ser elevadas para até vez e meia sempre que se justifiquem.

3 — As sanções disciplinares podem ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa atendendo à sua natureza de gravidade.

4 — Os órgãos representativos dos trabalhadores deverão ser informados do andamento do processo disciplinar.

5 — As empresas devem comunicar à Comissão de Trabalhadores e ao Sindicato respectivo, no prazo de sete dias, a aplicação de todas as penalidades, acompanhadas da cópia do respectivo processo.

6 — Caso se trate de representante sindical, a aplicação da sanção será comunicada, no prazo de sete dias, ao respectivo sindicato acompanhada de cópia do respectivo processo.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Ter prestado, com verdade, aos sindicatos ou às comissões de trabalhadores informações

sobre a vida interna das empresas respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;

- b) Ter informado, com verdade, os sindicatos acerca de transgressões às leis de trabalho e desta convenção cometidas pela empresa sobre si ou sobre os trabalhadores;
- c) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- d) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho ou formas de gestão das empresas, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;
- e) Ter exercido, exercer ou pretender candidatar-se a associações sindicais, segurança social ou a delegado sindical ou quaisquer funções públicas ou cívicas;
- f) Em geral, invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Consequência de aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 8 da cláusula 43.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Para dirigentes, delegados sindicais, grupos de trabalho ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

## CAPÍTULO XIV

### Organização sindical dos trabalhadores

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais e intersindicais, criadas ou a criar, serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

2 — Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento, as empresas só se consideram obrigadas ao cumprimento das disposições previstas na lei e neste ACT.

3 — Uma vez constituída a comissão sindical ou intersindical, sem dado conhecimento do facto às empresas.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, da qual será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções dos delegados sindicais, sendo que, no caso dos dirigentes sindicais, os sindicatos devem comunicar às respectivas entidades patronais, até 15 de Janeiro de cada ano civil ou nos 15 dias posteriores a qualquer alteração, a identificação dos membros.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Comissões sindicais de trabalhadores

1 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa e são eleitos pelos trabalhadores.

2 — A comissão sindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais filiados nos sindicatos subscritores.

3 — A empresa poderá suportar as despesas ocasionadas pelas deslocações dos delegados sindicais, aquando das revisões deste ACT.

4 — As comissões sindicais de trabalhadores têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores abrangidos por esta convenção.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Condições para o exercício do direito sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver a actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais.

2 — As entidades patronais não poderão opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações das empresas, quando no exercício das suas funções, desde que lhes seja dado conhecimento da visita e seus motivos, vinte e quatro horas antes do início da mesma. Esta visita não poderá traduzir-se em realização de reuniões locais de trabalho ou paralisação ou abandono dos mesmos.

3 — A entidade patronal deve pôr à disposição dos trabalhadores nos locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão.

4 — Sem prejuízo do exposto na cláusula 71.<sup>a</sup> a entidade patronal deve pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas, dentro da empresa, para reuniões. Competirá aos trabalhadores decidir dos elementos credenciados pelas organizações sindicais que podem assistir e participar nestas reuniões, desde que seja dado conhecimento vinte e quatro horas antes do início dessas entidades credenciadas.

5 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto neste ACT é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — (\*).

(\*) O número de delegados resulta da fórmula:  $6 + [(n-500):200]$ , sendo  $n$  o número de trabalhadores.

6 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

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

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de seis horas mensais ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical, de um crédito de oito horas por mês.

2 — O número máximo de membros da direcção sindical que beneficiam do crédito de horas é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 4;
- e) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — 6.

3 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção sindical beneficia do crédito de horas correspondentes a quatro dias de trabalho por mês, mantendo o direito à retribuição.

4 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar às entidades patronais, por forma escrita, os nomes dos respectivos delegados e dos membros da direcção sindical que beneficiem de crédito de horas.

5 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções dos delegados sindicais, sendo que, no caso dos dirigentes sindicais, os sindicatos devem comunicar às respectivas entidades patronais, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

6 — O previsto nos n.ºs 3, 4 e 5 não prejudica a possibilidade de a direcção sindical atribuir créditos de horas a outros membros da mesma, desde que não ultrapasse o montante global do crédito de horas atribuído nos termos do n.º 2 e que tal facto seja comunicado

à entidade patronal com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — Não é permitida a acumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura sindical.

8 — Os membros da direcção cuja identificação foi comunicada à entidade patronal nos termos do n.º 4 e 5 desta cláusula usufruem do direito a faltas justificadas.

Os demais membros da direcção usufruem do direito a faltas justificadas até ao limite de 30 faltas por ano.

9 — Quando as faltas determinadas pelo exercício da actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador.

10 — Para utilização do crédito de horas referido no n.º 1, o superior hierárquico do delegado sindical deverá ser informado com a antecedência, mínima, de quatro horas, salvo motivos urgentes e imprevisíveis devidamente justificados.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração**

1 — A comissão sindical ou intersindical de empresa reúne com a entidade patronal ou seu representante sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2 — A ordem de trabalhos e o dia e hora das reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores, através de comunicados distribuídos e afixados na empresa, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

3 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicado, assinado por ambas as partes, distribuídos e afixados na empresa, com o prazo máximo de vinte e quatro horas.

4 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição.

5 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser consideradas para efeitos do disposto na cláusula 68.<sup>a</sup>

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões, quando solicitada a sua presença pelas partes.

## **CAPÍTULO XV**

### **Assembleia de trabalhadores**

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Cedência das instalações**

1 — Nas empresas ou unidades de produção com mais de 75 trabalhadores, a entidade patronal porá à disposição dos delegados sindicais um local situado no inte-

rior da empresa apropriado ao exercício das suas funções e sempre que possível a título permanente.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 75 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o solicitem, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — Para as reuniões previstas na cláusula seguinte, a entidade patronal cederá as instalações julgadas convenientes por ambas as partes.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Reuniões dos trabalhadores na empresa**

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical ou do delegado sindical ou, na sua falta, de 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir, ficando assegurados os serviços de carácter urgente, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas nos termos do n.º 1 desta cláusula.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal com a antecedência mínima de vinte e quatro horas da hora a que pretendem efectuar-las.

5 — Os dirigentes sindicais ou quem os representar podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, devendo avisar as entidades patronais com a antecedência mínima de seis horas.

## **CAPÍTULO XVI**

### **Comissão paritária**

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Funcionamento da comissão paritária**

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que a presente convenção suscite, bem como a apreciação da invocação de prejuízo sério e a apreciação da oposição fundamentada à progressão ou promoção referida no anexo II, serão da competência de uma comissão paritária, composta por dois representantes patronais e por igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá

obrigatoriamente determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas na empresa.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

5 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de quatro dias úteis, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

6 — Compete ainda à comissão paritária deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

7 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

8 — A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes nos três dias úteis imediatos à data da convocação da primeira reunião.

9 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos membros presentes, por voto secreto, devendo, no caso de versarem matérias omissas ou de interpretação, ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando, a partir dessa publicação, a fazer parte integrante da presente convenção.

## **CAPÍTULO XVII**

### **Disposições gerais e transitórias**

#### **Cláusula 73.<sup>a</sup>**

##### **Cobrança da quotização sindical**

1 — Para que produza efeitos o estabelecido na alínea m) da cláusula 12.<sup>a</sup> deverão os trabalhadores declarar por escrito que autorizam as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como identificar o sindicato respectivo.

2 — A declaração referida no n.º 1 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectiva.

3 — Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

#### **Cláusula 74.<sup>a</sup>**

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

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — Às empresas não é permitido fixar, em normas genéricas ou específicas, a idade máxima ou exigir o

serviço militar cumprido para efeitos de admissão de qualquer trabalhador.

#### **Cláusula 75.<sup>a</sup>**

##### **Multas**

1 — O não cumprimento por parte das empresas das normas estabelecidas neste ACT constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando a empresa infractora às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a empresa infractora do cumprimento da obrigação infringida.

#### **Cláusula 76.<sup>a</sup>**

##### **Garantias do cumprimento**

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação desta convenção.

#### **Cláusula 77.<sup>a</sup>**

##### **Condições de trabalho não convencionais**

Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente ACT é aplicável a legislação em vigor, nomeadamente a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e o seu respectivo regulamento.

#### **Cláusula 78.<sup>a</sup>**

##### **Isenções de horário de trabalho**

A partir da entrada em vigor da presente convenção todas as autorizações concedidas pelo Ministério que regulamenta a em matéria de isenções de horário, desde que contrariem a regulamentação desta convenção, terão de ser objecto de novo pedido formulado pelas empresas, de acordo com esta convenção.

#### **Cláusula 79.<sup>a</sup>**

##### **Majoração do subsídio de refeição**

O valor de € 6 estabelecido no n.º 11 da cláusula 17.<sup>a</sup>, no n.º 10 da cláusula 18.<sup>a</sup> e nos n.ºs 1 e 2 — da cláusula 33.<sup>a</sup> é majorado em € 0,70 nas empresas que não forneçam aos seus trabalhadores alimentação confeccionada em refeitório próprio.

## **CAPÍTULO XVIII**

### **Revogação de textos**

#### **Cláusula 80.<sup>a</sup>**

##### **Revogação**

Com a entrada em vigor do presente convenção fica revogado o ACT publicado *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2005.

## **ANEXO I**

### **Definições de funções e categorias profissionais**

#### **Administrativos e serviços**

*Analista de sistemas de informação.* — É o trabalhador que estuda o serviço do utilizador, determina a natureza

e o valor das informações existentes, especifica as necessidades de informação, os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação; estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e especifica os programas que compõem as aplicações; testa e altera as aplicações; estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos projectos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam; estuda o *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de programação e dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração; desenvolve e especifica módulos de utilização geral; estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador, especificando os programas de exploração do sistema, tendo em vista a optimização da produção, a rentabilidade dos circuitos, métodos e processos utilizados; elabora o manual do utilizador de cada aplicação; define e desenvolve em colaboração com os utilizadores especificações para a estruturação e manutenção da base de dados; cria e atribui descritores para todos os elementos intervenientes na organização, acesso e controlo da base de dados; define e mantém dicionários para a base de dados; desenvolve e documenta normas para a utilização, controlo, actualização e recuperação (*back-up*), que garantam a integridade da base de dados. Categorias profissionais ou escalões:

Analista B;  
Analista A.

*Analista programador.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que mais bem respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara «ordino-gramas» e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de executar tarefas de programação, de coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema e pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

*Operador de sistemas (computador).* — É o trabalhador que fornece à unidade central de processamento as instruções e comandos de acordo com os manuais de exploração; diagnostica as causas da interrupção de funcionamento do sistema e promove o reatamento e a recuperação dos ficheiros; controla a execução dos programas e interpreta as mensagens da consola; assegura o cumprimento do plano de trabalhos em curso no sistema e documenta o trabalho realizado e os incidentes ocorridos; salvaguarda a boa conservação dos suportes magnéticos e colabora na sua identificação e

arquivo; zela pela segurança do sistema e das aplicações e toma as medidas adequadas.

*Programador de computador.* — É o trabalhador que codifica o programa ou módulos na linguagem escolhida; prepara os trabalhos de compilação e ensaio; documenta os programas segundo as normas adoptadas; estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações e a organização dos ficheiros e colabora com os analistas na realização das aplicações.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estados, informações e pareceres mais complexos de natureza administrativa. Pode orientar e coordenar a actividade de profissionais administrativos qualificados.

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

*Contabilista/técnico oficial de contas.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina, elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Chefe de departamento.* — É o trabalhador que estuda, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico; num ou em vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias, tais como exercer, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e os fins definidos; propõe a aquisição de equi-

pamentos e materiais necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de departamento de pessoal.* — É o trabalhador que estuda, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico ou da administração, as actividades que lhe são próprias, tais como executar no departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção e orientação do pessoal sob as suas ordens; planifica as actividades do departamento, segundo orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de divisão.* — É o trabalhador que participa na definição da política geral da empresa, com conhecimento de planificação e coordenação de uma ou mais actividades fundamentais da empresa. Pode exercer funções consultivas, além de ter funções hierárquicas inerentes à categoria.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige ou controla o trabalho de um grupo de profissionais ou tem secção própria a seu cargo na sede, filiais, delegações ou sucursais.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que, na orgânica da empresa e pela responsabilidade das suas funções, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou de um serviço.

*Cobrador.* — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações, de fiscalização e de arquivo.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes tanto no serviço interno como externo. Pode ainda efectuar o serviço de arquivo, de reprodução de documentos e de endereçamento. Quando menor de 18 anos, é designado por paquete.

*Classificador arquivista.* — Classifica e arquiva sistematicamente correspondência, facturas, recibos, letras e outros documentos. Examina os documentos a arquivar, separa-os e classifica-os segundo códigos previamente estabelecidos; coloca-os em *dossiers*, numerando os respectivos processos; retira os documentos pedidos e mantém registos das pessoas que os retêm; completa ou modifica as informações constantes dos processos; acessoriamente, pode executar tarefas de telefonista, bem como outras pequenas tarefas de teor administrativo.

*Director.* — É o trabalhador que estuda, coordena, organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de um ou vários serviços da empresa.

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que administra a terapêutica, as vacinas e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta

e ensina cuidados de higiene, conforto e alimentação; observa indivíduos sãos ou doentes, verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso e altura, procurando detectar sintomas de doença física ou mental, e encaminha-os para o médico; colabora com os médicos e outros técnicos de saúde no exercício da sua actividade; dá instruções e conselhos aos doentes quanto aos cuidados a ter no período de convalescença ou fase de reabilitação; efectua registos relacionados com a sua actividade de modo a informar o médico e a permitir a continuidade dos cuidados de enfermagem.

*Escrivão.* — 1) É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha; assim, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou ao serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, escreve à máquina, opera com terminais de computador e com outras máquinas de escritório e pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou em repartições públicas.

2) Para além da totalidade das tarefas descritas no n.º 1), pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução de tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

*Estagiário.* — [A extinguir, sendo o(s) trabalhador(es) reclassificado(s) em terceiro escrivão quando perfizer(em) dois anos nesta categoria.]

*Gestor de recursos humanos.* — É o trabalhador que colabora directamente com a administração na definição estratégica da política da empresa na área de recursos humanos, sendo responsável pela sua aplicação e desenvolvimento. Planifica, organiza, coordena e controla os meios técnicos postos à sua disposição.

*Guarda/porteiro.* — É o trabalhador que vigia as instalações fabris, ou outras instalações e locais, para as proteger contra incêndios e roubos ou para proibir a entrada a pessoas não autorizadas, fazendo rondas periódicas de inspecção; verifica se existem outras anomalias, tais como roturas de condutas de água, gás ou riscos de incêndio; vigia as entradas e saídas, volumes e materiais, atende visitantes, informa-se das pretensões e anuncia-os e indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes, é incumbido de registar entradas e saídas de pessoal e veículos. Pode ainda ser responsável pelo trabalho de balança e seu registo.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que assiste na portaria, atende, recebe e identifica visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou serviços e atende outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Acessoriamente, pode fazer trabalhos de dactilografia e arquivo.

*Recepcionista-motorista.* — É o trabalhador que arruma as viaturas, regista em folha própria as entradas e saídas das mesmas e atende os utentes dos automóveis, podendo ainda, sempre que necessário, dado o carácter específico das empresas, conduzir viaturas.

*Secretário(a) de administração.* — É o trabalhador que colabora directamente com a administração na execução de trabalhos mais específicos de secretariado, dando apoio a tarefas qualitativamente mais exigentes.

*Secretário(a) de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Pode ocupar-se de serviços de recepção.

*Técnico de condições de trabalho, prevenção e segurança.* — É o trabalhador que estuda as soluções a adoptar de forma a eliminar os riscos de acidentes por más condições de trabalho e propõe a publicação de normas e regras cuja execução seja rigorosamente cumprida nas obras; propõe as regras a seguir para o acompanhamento do pessoal transferido e em período de adaptação; realiza estudos de ergonomia com vista a um maior rendimento de trabalho; prepara sessões de formação sobre segurança, com elaboração de diagramas, desenhos, gráficos, filmes e diapositivos; prepara e faz monitoragem em cursos sobre segurança; visita, em rotina, os locais de trabalho para inspecção e esclarecimentos sobre segurança e prevenção; adquire, prepara e monta equipamento de protecção individual, mantendo em constante actualização os mostruários de equipamento de segurança; elabora relatórios e comunicações, calcula e envia mapas estatísticos de acidentes.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço na central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas, independentemente da designação do material telefónico.

*Assistente técnico-comercial.* — É o trabalhador com qualificação técnica especial que, desenvolvendo a sua acção junto das entidades que promovem obras, apresenta os materiais e expõe as suas vantagens, explicando o seu modo de utilização e o melhor aproveitamento técnico-económico. Elabora orçamentos no local de visita, mediante elementos desenhados e escritos, de modo a demonstrar as vantagens económicas dos produtos. Colabora na concepção de catálogos e normas técnicas e, eventualmente, poderá também intervir na concretização de vendas.

*Chefe de serviços de vendas.* — É o trabalhador que, mediante objectivos que lhe são definidos, é responsável

pela programação e controlo da acção comercial da empresa, dirigindo os trabalhadores adstritos aos sectores de vendas.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de técnicos de vendas do sector de vendas da empresa.

*Delegado técnico-comercial.* — É o trabalhador com qualificação técnica especial que promove e concretiza vendas, podendo a sua acção ser desenvolvida tanto junto do agente como de entidades que comprovem obras; elabora orçamentos no local da visita, mediante elementos desenhados e escritos, de modo a demonstrar as vantagens económicas dos produtos. Colabora na concepção de catálogos e normas técnicas.

*Inspector/prospector de vendas.* — É o trabalhador que, actuando em postos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas; assim como inspeciona a actividade comercial dos agentes e visita clientes; informando-se das suas necessidades e recebendo reclamações; verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos, poder aquisitivo e solvabilidade e observa a aceitação do mercado para os produtos e serviços vendidos; recebe encomendas, colhe elementos para elaboração de orçamentos e diligência pela boa cobrança das vendas.

*Promotor de vendas.* — É o trabalhador que, actuando em postos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas. Os trabalhadores até três anos nesta categoria serão considerados estagiários na função.

*Supervisor de área comercial principal.* — É o trabalhador que, mediante objectivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo da acção comercial da empresa em determinada zona do País; dirige os trabalhadores adstritos a essa zona.

*Chefe de delegação.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla uma delegação da empresa; avalia as necessidades da delegação; assegura-se do cumprimento das normas estabelecidas pela empresa em matéria de crédito e de vendas; analisa diariamente as rotas e itinerários, a fim de verificar se existem quaisquer modificações a fazer para uma maior rentabilidade de distribuição de material e vendas; efectua previsões, elaborando estimativas para a zona da delegação; colabora na formação técnico-profissional dos vários elementos da delegação.

*Supervisor de área comercial.* — É o trabalhador que coordena e orienta o trabalho de uma equipa de vendas; reúne, diariamente e antes do início da actividade, com os vendedores para transmitir e recolher informações, indicar cotas de vendas ideais a atingir e estabelecer o itinerário a percorrer e os clientes a visitar; acompanha regularmente os vendedores a fim de verificar o seu comportamento junto dos clientes; toma conhecimento de problemas surgidos com os clientes, tais como reclamações, pedidos de publicidade e consignações, e transmite-os ao seu superior ou, se for possível, resolve-os no próprio local de venda; faz prospecção de novos clien-



tes; controla os resultados e a actuação da equipa de vendas, analisando os mapas gráficos de vendas e os relatórios dos vendedores; faz relatórios resumo mensais dos resultados das vendas, problemas detectados e actividades da concorrência.

*Técnico/licenciado/bacharel.* — Estas categorias aplicam-se aos profissionais a cujas funções não corresponda categoria contratual específica.

Grau 1:

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos, sob orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas e processos que lhe são transmitidos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e alcance de resultados;
- f) Este profissional não tem funções de coordenação.

Grau 2:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de coordenação na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que o necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;
- f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau 3:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;
- e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;

- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Grau 4:

- a) Supervisiona directa e continuamente outros profissionais com requerida experiência profissional ou elevada especialização;
- b) Coordena actividades complexas numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau 5:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade, passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;
- d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;
- e) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

*Técnico construtor civil:*

1 — Técnico construtor civil de grau 1. — É o trabalhador que exerce as funções elementares no âmbito da profissão; executa trabalhos técnicos de rotina; o seu trabalho é revisto quanto à precisão adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos.

Técnico construtor civil de grau II. — É o trabalhador que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas; pode dirigir e verificar o trabalho de outros profissionais; dá assistência a outros técnicos mais qualificados; as decisões situam-se em regra dentro da orientação estabelecida pela entidade directiva.

Técnico construtor de grau III. — É o trabalhador que executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação; faz estudos independentes, análises, juízos e conclusões; os assuntos ou decisões difíceis, complexos ou invulgares são casualmente transferidos para uma entidade de maior qualificação técnica. O seu trabalho não é, normalmente, supervisionado em pormenor.

Técnico construtor civil de grau IV. — É o trabalhador que executa as tarefas fundamentais no âmbito da profissão, aplicando grandes conhecimentos técnicos. Toma decisões de responsabilidade. Orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea o trabalho. Revê e fiscaliza trabalhos e orienta outros profissionais. Faz recomendações, geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceita quanto ao rigor técnico e executabilidade; os trabalhos são-lhe entregues com simples indicações do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outras realizações. Dá indicações em problemas técnicos. Responsabiliza-se por outros profissionais.

## 2 — Carreira profissional:

2.1 — No caso de as funções atribuídas ou desempenhadas por um mesmo profissional construtor civil corresponderem a mais de um dos graus, prevalece o grau mais elevado, sem prejuízo do estabelecido quanto ao desempenho transitório de funções.

2.2 — Os construtores civis ingressam directamente na respectiva carreira com a categoria do construtor civil de grau I.

## 3 — Deontologia profissional:

3.1 — A responsabilidade exigida nos termos legais pela direcção e fiscalização de obras, elaboração de projectos e estimativas de custo ou orçamentos só poderá ser exigida e assumida pelos construtores civis que efectivamente dirijam e ou fiscalizem as obras, elaborem ou dirijam os estudos e ou projectos, estimativas e orçamentos.

3.2 — O trabalhador construtor civil terá sempre direito a recusar-se a cumprir e fazer cumprir ordens e de executar e fazer executar trabalhos que sejam contrários à boa técnica profissional, que não respeitem as normas técnicas e específicas que lhe sejam aplicáveis e demais regulamentação e legislação em vigor.

*Empregado(a) de bar.* — É o trabalhador que prepara e serve bebidas, sandes e outros artigos expostos; procede à cobrança dos respectivos consumos e executa e colabora na limpeza e arrumação das instalações e utensílios. Tem à sua responsabilidade o abastecimento do bar.

*Coordenador(a) de limpeza.* — É o trabalhador que superintende e coordena todos os serviços de limpeza da empresa.

*Trabalhador(a) de limpeza.* — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações. Sempre que desempenhe funções de orientação e coordenação,

ser-lhe-á atribuída, para os devidos efeitos, a categoria de coordenador de limpeza.

## Produção e serviços de apoio

*Ajudante de capataz/trabalhador de cargas e descargas.* — É o trabalhador que, predominantemente, tem por função específica o carregamento e descarregamento de matérias-primas e outras, seja qual for o tipo de embalagem.

*Ajudante de fiel de armazém.* — É o trabalhador que, sob a orientação do fiel de armazém, procede a operações relacionadas com entrada e saída de mercadoria.

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

*Auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

*Auxiliar de serviços fabris/apoio.* — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico de fibrocimento. Colabora na limpeza e arrumação das instalações fabris.

*Capataz.* — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalho na movimentação de materiais, cargas, descargas, empilhamentos, armazenamento e carregamento. Receber todas dos materiais que movimenta e faz conferência dos mesmos.

*Chefe de planeamento de produção.* — É o trabalhador que chefia várias secções de fabrico, transformação e acabamento; elabora programas de fabrico, acabamento e planos de trabalho; controla o fabrico, a produção e o pessoal dos diversos sectores que estão a seu cargo; coordena as ligações existentes entre vários grupos de trabalho do sector; estuda sistemas, racionalização do trabalho, métodos e tempos e encaminhamentos; colabora no controlo de qualidade, na execução de peças novas e especiais, no fabrico de moldes e orçamentos e participa na segurança de trabalho, formação, definição de efectivos e assuntos relacionados com o pessoal.

*Chefe de serviços de apoio.* — É o trabalhador que, com autonomia de decisão, desempenha funções equiparadas às do chefe de serviços fabril na área de manutenção e apoio, com quem colabora.

*Chefe de serviços fabril.* — É o trabalhador que superintende o trabalho dos coordenadores fabris pertencentes ao seu serviço, fiscalizando o cumprimento dos programas de fabrico, orçamentos, aplicação dos métodos e tempos previstos e planos de trabalho superiormente estabelecidos; colabora no controlo de qualidade, manutenção da maquinaria e restante equipamento industrial e na segurança do trabalho e colabora ainda na formação de pessoal.

*Condutor-manobrador.* — É o trabalhador que levanta, translada e deposita cargas, conduzindo tractores, empilhadores e ou outros aparelhos automotores

destinados à elevação, transporte e colocação de materiais diversos, tendo em conta normas gerais de tratamento para produtos de fibrocimento; orienta e colabora nas devidas linguagens e procede à elevação, transporte e colocação dos materiais nos locais determinados; procede às operações de conservação, limpando e lubrificando as peças dos engenhos. Acessoriamente, pode executar tarefas cometidas ao fiel de armazém/conferente.

*Coordenador.* — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

*Coordenador de apoio (secção).* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente todas as actividades da sua secção.

*Coordenador de armazém.* — É o trabalhador que dirige toda a actividade de um armazém, responsabilizando-se pelo seu funcionamento e coordenando os trabalhadores que nele prestam serviço.

*Coordenador fabril.* — É o trabalhador responsável pela execução do programa de produção distribuído pelo seu superior, coordenando os trabalhadores sob a sua responsabilidade quer no aspecto disciplinar quer no desempenho e formação profissionais.

*Coordenador fiscal.* — É o trabalhador que, mediante o caderno de encargos, verifica e fiscaliza a execução da obra, dirigindo, sob orientação do superior hierárquico, um conjunto de trabalhadores.

*Coordenador fiscal geral.* — É o trabalhador que superintende na execução de um conjunto de obras em diversos locais.

*Coordenador geral de armazém.* — É o trabalhador que superintende nos diversos armazéns.

*Coordenador de produção (secção).* — É o trabalhador que coordena e orienta nas instalações fabris diversos trabalhos de fabrico de fibrocimento segundo especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto às fases e moldes de execução desses trabalhos; estabelece a forma mais conveniente para a utilização da mão-de-obra, instalações, equipamentos e materiais, presta todas as informações técnicas para uma boa execução dos trabalhos que lhe são confiados e dá assistência e manutenção às máquinas e equipamentos, zelando pela sua conservação. Pode ser incumbido do controlo de qualidade e quantidade dos produtos fabricados e colabora na formação do pessoal.

*Fiel de armazém/conferente.* — Executa e fiscaliza as operações de entrada e saída, arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais recebidos e enviados e as notas de encomenda, guias de saída, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém. Excepcionalmente, pode executar outras tarefas relacionadas com o armazém, compatíveis com a sua categoria profissional.

*Moldador/acabador de fibrocimento.* — É o trabalhador que executa tarefas de corte, moldação, desmoldagem e acabamento de peças. Procede igualmente às tarefas de acabamento de fibrocimento seco, tais como cortar, montar, furar, desbastar, grosar; lixar e outras. Para o efeito, utiliza moldes, máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas. Colabora na conservação e limpeza do equipamento e do seu local de trabalho. Cumpre com as normas de produção, fabrico, acabamento e segurança. Acessoriamente, pode efectuar as tarefas cometidas ao operador de fabrico.

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação.

*Operador de apoio.* — É o trabalhador que executa diversas operações relacionadas com o apoio fabril, tais como colocação e substituição de órgãos das máquinas, conservação, reparação e limpeza do equipamento, controlo do sistema de abastecimento de água e sistema de esgotos. Executa diversas tarefas na laboração. Cumpre com as normas de fabrico, conservação e segurança.

*Operador de fabrico.* — É o trabalhador que desempenha diversas funções dentro de uma linha de fabrico, executando tarefas complementares nas diversas fases de laboração, por processos manuais ou mecânicos, tais como fabrico, preparação de massa ou pasta, desmoldagem e acabamentos do fibrocimento; colabora na manutenção do equipamento da linha e do posto de trabalho. Cumpre as normas de fabrico, produção e segurança. Acessoriamente, pode efectuar as tarefas cometidas ao moldador/acabador.

*Oficial especializado de fabrico.* — É o oficial de 1.º escalão de profissão ou categoria ligada ao fabrico que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidões ou experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a diversas profissões do seu grau.

*Praticante de fabrico.* — É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções coadjuvando os respectivos profissionais.

*Trabalhador de qualificação especializada.* — É o trabalhador que pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional desempenha predominantemente funções inerentes a um grau superior às exigidas à sua profissão.

*Técnico industrial.* — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma experiência ou uma especialização que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para a aplicação na área industrial. Desempenha funções no campo de estudos de métodos e processos de fabrico e ocupa-se da coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilidade, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior, pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

*Trabalhador qualificado de apoio.* — É o trabalhador que, pela sua competência, experiência, aptidão e capacidade técnicas, desempenha funções de grau superior às exigidas ao seu grupo profissional.

*Verificador de qualidade/operador de laboratório.* — É o trabalhador que verifica os produtos e trabalho, executando ainda diversas tarefas relacionadas com o controlo de qualidade, segundo orientação superior, tais como ensaios e ou análises de matérias-primas, produtos acabados e outros. Faz colheita de amostras durante a laboração e regista os resultados obtidos. Cumpre normas específicas sobre controlo de qualidade. Colabora na conservação e limpeza do equipamento que lhe está confiado.

*Carpinteiro de limpos.* — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra.

*Carpinteiro de toSCO.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira ou moldes para produtos de fibrocimento ou outros.

*Chefe de equipa/oficial principal.* — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalho da sua especialidade, sob as ordens do coordenador, podendo substituí-lo na sua ausência.

*Electricista.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Montador de fibrocimento.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente faz assentamentos de materiais em fibrocimento e em plástico e respectivos acessórios.

*Pedreiro/trolha.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor.* — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura.

*Coordenador arvorado.* — É o trabalhador que chefia uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

*Canalizador.* — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins, executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeira, cofres e outras obras.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que, operando num torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento

de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

#### Técnicos de desenho

*Arquivista técnico.* — É o profissional que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

*Desenhador de estudos.* — É o trabalhador que, de harmonia com o ramo da sua actividade sectorial ou especialidade, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, em gabinete ou em obra e em conformidade com a função desempenhada, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor, relativos a anteprojectos ou projectos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação de órgãos ou aparelhos. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução prática e das técnicas inerentes de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação. Poderá efectuar levantamentos, medições, estudar e executar com a técnica e pormenor necessários esquemas, ábacos e diagramas diversos, segundo esboços, elementos de cálculo ou outra documentação técnica. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para escolha de processos de execução.

*Desenhador de execução.* — É o trabalhador que inicia o desenvolvimento profissional no âmbito de uma determinada especialidade, executa ou modifica desenhos baseados em esboços ou desenhos fornecidos e orientações dadas, utilizando escalas rigorosas, por redução ou ampliação, manualmente ou com aparelhagem apropriada. Aplica as técnicas de desenho e projecção geométrica ortogonal na execução de plantas, alçados, cortes, esquemas ou quaisquer outros desenhos técnicos, impressos e gráficos diversos e de programação e faz as composições necessárias de acordo com rascunhos, indicações orais ou planos. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por outros profissionais e com liberdade para executar o seu próprio trabalho.

*Desenhador de execução tirocinante.* — É o trabalhador que coadjuva os profissionais de escalão superior e faz tirocínio para ingresso na categoria de desenhador de execução. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos profissionais, executa os seus trabalhos em escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por profissionais mais qualificados.

*Medidor orçamentista coordenador.* — É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos, 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 da obra em geral. Colabora dentro da sua especialidade com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos.

**Medidor orçamentista.** — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e os custos dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra, tendo em vista o seu melhor aproveitamento técnico-económico. Neste sentido, poderá intervir junto das entidades que promovem obras, apresentando os materiais, expondo as suas vantagens e explicando o seu modo de utilização; deverá possuir conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. Utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes, cabendo-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostas que utiliza. Eventualmente, poderá proceder à recolha de encomendas e colheita de elementos para elaboração de orçamentos e, se necessário, a pedido do cliente, poderá elaborar orçamentos no local de visita, mediante elementos desenhados e escritos, de modo a demonstrar as vantagens económicas dos produtos, e acompanhará, se tal for necessário, o desenrolar dos processos, de modo a garantir o bom andamento dos mesmos.

**Desenhador principal.** — É o trabalhador que pela sua experiência e capacidade executa as tarefas mais exigentes que compete aos desenhadores, podendo-os coordenar, em equipa, para trabalhos definidos, e substitui o responsável superior nas suas ausências ou impedimentos.

**Medidor orçamentista principal.** — É o trabalhador que pela sua experiência e capacidade executa as tarefas mais exigentes que compete aos medidores orçamentistas e substitui o medidor orçamentista coordenador nas suas ausências ou impedimentos.

**Técnico medidor orçamentista.** — É o trabalhador que efectua medições e orçamentos e presta assistência a clientes ou trabalhos em obra, estabelecido com precisão as quantidades e os custos dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra, tendo em vista o seu melhor aproveitamento técnico-económico; presta as informações necessárias no seu local de trabalho ou, tornando-se necessário, mediante deslocações junto do cliente. Tem conhecimentos de desenho, de matérias-primas específicas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho da sua função, baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos ou outras solicitações apresentadas pelo cliente. Utiliza as tabelas de preços de que dispõe e calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento, completa-o e estabelece, com indicação pormenorizada, todos os materiais a entregar e as operações a realizar.

Condições específicas de admissão:

I — Admissão e acessos:

1 — Condições de admissão — podem ser admitidos como técnicos de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos e as condições seguintes:

1.1 — Para desenhador:

- a) Curso complementar — 11.º ano (nomeadamente de mecanotecnica, electrotecnia ou construção civil), que ingressam na categoria de desenhador de execução tirocinante;
- b) Estágio de desenho de máquinas ou de construção civil dos centros de formação profissional

do IEF/MT, que ingressam na categoria de desenhador de execução I;

- c) Curso de desenhador (via técnico-profissional ou via profissionalizante do 12.º ano), que ingressam na categoria de desenhador de estudos I.

1.2 — Para medidor orçamentista:

- a) Curso de técnico de obras ou de desenhador de construção civil (nível do 12.º ano) ou curso complementar (11.º ano, preferência: construção civil) com, pelo menos, três anos de experiência de desenho, que ingressam na categoria de medidor orçamentista I;
- b) Curso de medidor orçamentista (via técnico-profissional do 12.º ano), que ingressam na categoria de medidor orçamentista I.

## 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 altamente qualificadas 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.

3 — A admissão de técnicos habilitados com curso superior, quando feita para o exercício de funções da sua especialidade, obriga à sua integração na estrutura dos quadros médios ou superiores.

#### 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 — A progressão na carreira designa-se por evolução vertical nos termos definidos nas disposições especiais.

3 — Todas as profissões poderão ter um período de estágio ou de adaptação no grau 1 (técnicos, licenciados, bacharéis), escalão A, ou no grau mais baixo ou classe, igual ao tempo de duração do período experimental, de acordo com a sua qualificação.

4 — As funções de direcção ou coordenação deverão integrar o enquadramento das profissões em níveis de retribuições.

#### III — Disposições especiais

1 — A progressão do grau 1 ao grau 2-A é feita no período máximo de um ou dois anos de exercício pro-

fissional, conforme o trabalhador seja licenciado ou não (técnicos, licenciados e bacharéis), de três anos do escalão A a B ou de 3.<sup>a</sup> classe a 2.<sup>a</sup> classe na mesma empresa ou empresa do grupo, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2 — A progressão do trabalhador do grau 2 ao grau 3 (e graus seguintes), do escalão A a principal, do escalão B a C, de 2.<sup>a</sup> a 1.<sup>a</sup> 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 onde conste os principais desempenhos profissionais, a obtenção de certificações profissionais, formações profissionais ou académicas obtidas por sua iniciativa ou, ainda, por alteração qualitativa dos conteúdos profissionais, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

3 — No caso do trabalhador não aceitar a decisão apresentada pelo empregador, nos termos dos números anteriores, terá o direito de recorrer para a comissão paritária.

### ANEXO III Retribuições certas mínimas

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
1	Director B ..... Gestor de recursos humanos ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau 6 .....	2 637
2	Chefe de divisão C ..... Director A ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau 5 .....	2 314
3	Analista de sistemas de informação B ..... Chefe de divisão B ..... Chefe de planeamento de produção B ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau 4-B .....	1 912
4	Analista de sistemas de informação A ..... Contabilista/técnico oficial de contas B ..... Chefe de departamento C ..... Chefe de departamento de pessoal C ..... Chefe de divisão A ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau 4-A .....	1 683
5	Chefe de departamento B ..... Chefe de departamento de pessoal B ..... Chefe de delegação C ..... Chefe de planeamento de produção A ..... Contabilista/técnico oficial de contas A ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau 3-C .....	1 546
6.1	Chefe de delegação B ..... Chefe de departamento de pessoal A ..... Chefe de departamento A ..... Chefe de serviço B ..... Chefe de serviços de vendas B ..... Supervisor de área comercial principal B ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau 3-B .....	1 415
6.2	Analista programador B ..... Chefe de serviços de apoio B ..... Chefe de serviços fabril B .....	1 411

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
	Medidor orçamentista coordenador B ..... Secretário(a) de administração B ..... Técnico de construção civil do grau IV .....	
7.1	Chefe de serviços apoio A ..... Chefe de serviços fabril A ..... Coordenador fiscal geral B ..... Técnico industrial do grau III .....	1 302
7.2	Analista programador A ..... Chefe de delegação A ..... Chefe de serviços A ..... Chefe de serviços de vendas A ..... Secretário(a) de administração A ..... Supervisor de área comercial principal A ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau 3-A ..... Técnico industrial do grau II .....	1 295
8.1	Coordenador fiscal geral A ..... Medidor orçamentista coordenador A ..... Técnico de construção civil do grau III ..... Técnico de condições de trabalho, prevenção e segurança B .....	1 244
8.2	Chefe de secção B ..... Chefe de vendas B ..... Programador de computador B ..... Secretário(a) de direcção C ..... Supervisor de área comercial B ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau 2-C ..... Técnico industrial do grau I .....	1 236
9.1	Chefe de secção A ..... Chefe de vendas A ..... Coordenador de apoio B (secção) ..... Coordenador de produção B (secção) ..... Programador de computador A ..... Secretário(a) de direcção B ..... Supervisor de área comercial A ..... Técnico de condições de trabalho, prevenção e segurança A ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau 2-B .....	1 147
9.2	Assistente administrativo III ..... Coordenador fiscal B ..... Delegado técnico comercial B ..... Medidor orçamentista principal B ..... Técnico medidor orçamentista III ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau 2-A .....	1 115
10	Assistente administrativo II ..... Delegado técnico comercial A ..... Desenhador principal B ..... Operador de sistemas B ..... Secretário(a) de direcção A ..... Técnico/licenciado/bacharel do grau 1 .....	1 084
11.1	Assistente administrativo I ..... Assistente técnico comercial ..... Coordenador de apoio A (secção) ..... Coordenador fiscal A ..... Coordenador de produção A (secção) ..... Desenhador principal A ..... Inspector/prospector de vendas ..... Medidor orçamentista principal A ..... Operador de sistemas A ..... Técnico de construção civil do grau II ..... Técnico medidor orçamentista II .....	1 050
11.2	Coordenador geral de armazém B ..... Coordenador fabril B ..... Técnico medidor orçamentista ..... Trabalhador qualificado de apoio B .....	1 021

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
12.1	Desenhador de estudos III ..... Medidor orçamentista III .....	994
12.2	Caixa ..... Chefe de equipa B/oficial principal B ..... Coordenador armazém B ..... Coordenador arvorado B ..... Coordenador fabril A ..... Coordenador geral de armazém A ..... Desenhador de estudos II ..... Enfermeiro C ..... Medidor orçamentista II ..... Primeiro-escriturário ..... Promotor de vendas com mais de três anos ..... Trabalhador qualificado de apoio A ..... Trabalhador de qualificação especializado B .....	990
13	Coordenador de 1. <sup>a</sup> ..... Desenhador de estudos I ..... Medidor orçamentista I ..... Técnico de construção civil do grau I .....	968
14.1	Cobrador B ..... Chefe de equipa A/oficial principal A ..... Coordenador de 2. <sup>a</sup> ..... Trabalhador de qualificação especializada A .....	892
14.2	Classificador arquivista B ..... Cobrador A ..... Promotor de vendas até três anos ..... Recepcionista/motorista B (c) ..... Segundo-escriturário ..... Telefonista B .....	874
15.1	Coordenador de armazém A ..... Coordenador arvorado A ..... Desenhador de execução II ..... Enfermeiro B ..... Montador de fibrocimento B ..... Motorista B ..... Oficial especializado de fabrico B .....	841
15.2	Classificador arquivista A ..... Enfermeiro A .....	829
16	Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de toscos de 1. <sup>a</sup> ..... Condutor manobrador B ..... Desenhador de execução I ..... Electricista B ..... Fiel de armazém/conferente B ..... Montador de fibrocimento A ..... Motorista A ..... Oficial especializado de fabrico A ..... Pedreiro/trolha 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> .....	783

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
	Serralheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Verificador de qualidade/operador de laboratório B .....	
17	Arquivista técnico ..... Ajudante de motorista B ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Capataz ..... Carpinteiro de limpos de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de toscos de 2. <sup>a</sup> ..... Condutor manobrador A ..... Contínuo ..... Desenhador de execução tirocinante ..... Electricista A ..... Fiel de armazém/conferente A ..... Moldador/acabador de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de apoio de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de fabrico de 1. <sup>a</sup> ..... Pedreiro/trolha 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Recepcionista ..... Recepcionista/motorista A (c) ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista A ..... Terceiro-escriturário ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Verificador de qualidade/operador de laboratório A .....	760
18	Ajudante de motorista A ..... Ajudante de capataz/trabalhador de cargas e descargas ..... Ajudante de fiel de armazém ..... Coordenador(a) de limpeza (b) ..... Estagiário do 2.º ano (*) ..... Moldador/acabador de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de apoio de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de fabrico de 2. <sup>a</sup> .....	743
19.1	Auxiliar de armazém ..... Auxiliar de serviços fabris/apoio ..... Empregado(a) de bar (*) ..... Estagiário do 1.º ano (*) ..... Guarda/porteiro (b) (c) .....	678
19.2	Praticante de fabrico ..... Trabalhador de limpeza .....	654

(\*) Categoria a extinguir quando vagar.

(a) Remuneração para tempo inteiro.

(b) Para os guardas/porteiros cujo horário de trabalho se processe exclusiva ou predominantemente de noite não haverá lugar à percepção de subsídio por trabalho nocturno, encontrando-se este já incluído na retribuição.

(c) Aos recepcionistas/motoristas, em serviço de garagem, é atribuído um subsídio mensal de € 50 para compensar a parte oficial do horário respeitante a trabalho nocturno e a descontinuidade do horário semanal.

(e) As diferenças salariais existentes, entre as tabelas em vigor em 30 de Abril de 2006 e as remunerações efectivamente auferidas, sofrerão o aumento médio da tabela (3,1%), sendo o respectivo valor acrescido aos novos salários acordados.

### ANEXO III-A

#### Escala de três turnos rotativos sem folga fixa

	1.ª semana							2.ª semana							3.ª semana							4.ª semana						
	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D
	A	A	A	C	C	C	C	B	B	B	A	A	A	A	D	D	D	B	B	B	B	C	C	C	D	D	A	A
Das 0 às 8 horas .....	C	C	B	B	B	B	A	A	A	D	D	D	D	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	A	A	A	A	C
Das 16 às 24 horas .....	B	D	D	D	D	D	D	C	C	C	C	C	C	C	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	A
Das 8 às 16 horas .....	D	B	C	A	A	A	B	C	D	A	B	B	B	D	A	C	B	D	D	D	C	B	A	D	C	C	C	A
Folgas .....																												

Nota. — Ciclo de 28 dias de quarenta horas semanais.

## ANEXO IV

### Regulamento geral de higiene e segurança do trabalho nos estabelecimentos comerciais, de escritório e serviços

## CAPÍTULO I

### Objectivo e campo de aplicação

#### Artigo 1.º

##### Objectivo

O presente regulamento tem por objectivo assegurar boas condições de higiene e segurança e a melhor qualidade de ambiente de trabalho em todos os locais onde as empresas desenvolvam a sua actividade, de comércio, escritório e serviços.

#### Artigo 2.º

##### Campo de aplicação

O presente regulamento aplica-se aos estabelecimentos ou locais onde os trabalhadores exerçam a actividade de comércio ou de escritório e em todos os serviços ou locais de quaisquer estabelecimentos onde os trabalhadores exerçam, principalmente, a actividade de escritório e aos quais não se aplique legislação ou outras disposições que regulamentem a higiene e segurança na indústria.

## CAPÍTULO II

### Condições gerais dos locais de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Requisitos gerais

#### Artigo 3.º

##### Espaço unitário do trabalho

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem risco para a sua saúde e segurança.

2 — Para efeito do número anterior, os locais de trabalho devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) A área útil por trabalhador, excluindo a ocupada pelo posto de trabalho fixo, não deve ser inferior a 2 m<sup>2</sup>, e o espaço entre postos de trabalho não deve ser inferior a 80 cm;
- b) O volume mínimo por trabalhador não deve ser inferior a 1 m<sup>3</sup>;
- c) O pé-direito dos locais de trabalho não deve ser inferior a 3 m, admitindo-se, nos edifícios adaptados, uma tolerância até 2,7 m;
- d) Os locais destinados exclusivamente a armazém, e desde que neles não haja permanência de trabalhadores, podem ter como tolerância limite 2,2 m de pé-direito.

3 — Todos os estabelecimentos comerciais, escritórios e serviços que à data da entrada em vigor deste diploma já funcionem em instalações cujo pé-direito seja inferior aos mínimos exigidos na alínea c) do n.º 2 deste artigo deverão dispor de meios complementares de renovação do ar.

#### Artigo 4.º

##### Assentos

1 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores assentos apropriados e em número suficiente, de modo que possam, sempre que seja compatível com a natureza do trabalho, realizá-lo na posição de sentado.

2 — Nos postos de trabalho fixos devem ser postos à disposição dos trabalhadores assentos facilmente higienizáveis, confortáveis, funcionais, anatomicamente adaptados aos requisitos do posto de trabalho e à duração do mesmo.

#### SECÇÃO II

### Conservação dos locais de trabalho

#### Artigo 5.º

##### Conservação e higienização

Todos os locais de trabalho, zonas de passagens, instalações comuns e ainda os seus equipamentos devem estar conveniente e permanentemente conservados de higienizados.

#### Artigo 6.º

##### Limpeza diária e periódica

1 — Devem ser limpos diariamente:

- a) Os pavimentos;
- b) Os planos de trabalho e seus utensílios;
- c) Os utensílios ou equipamentos de uso diário;
- d) As instalações higio-sanitárias, como vestiários, lavabos, balneários, retores e urinóis, ou outras comuns postas à disposição dos trabalhadores.

2 — Devem ser limpos periodicamente:

- a) As paredes e tectos;
- b) As fontes de luz natural e artificial;
- c) Os utensílios ou equipamentos de uso não diário;
- d) As instalações referidas no n.º 1, alínea d), que serão ainda sujeitas a desinfecção.

#### Artigo 7.º

##### Operações de limpeza e desinfecção

As operações de limpeza e desinfecção devem ser feitas:

- a) Por forma que não levanten poeiras;
- b) Fora das horas de trabalho ou, durante as horas de trabalho, quando exigências particulares a tal obriguem e possam ser feitas sem inconveniente grave para o trabalhador;
- c) Com produtos não tóxicos ou irritantes, designadamente nas instalações higio-sanitárias, como vestiários, lavabos, balneários, retores e urinóis, e em outras instalações comuns postas à disposição dos trabalhadores.

#### Artigo 8.º

##### Desperdícios

1 — Os desperdícios ou restos incómodos devem ser colocados em recipientes resistentes e higienizáveis com



tampa, que serão removidos diariamente do local de trabalho.

2 — Quando os desperdícios ou restos forem muito incómodos ou susceptíveis de libertarem substâncias tóxicas, perigosas ou infectantes, devem ser previamente neutralizados e colocados em recipientes resistentes, cuja tampa feche hermeticamente. A sua remoção do local de trabalho deve ser diária ou no final de cada turno de trabalho, conforme os casos.

3 — Cada posto de trabalho deve ter recipiente ou dispositivo próprio.

### **CAPÍTULO III**

#### **Condições especiais dos locais de trabalho**

##### **SECÇÃO I**

##### **Condições atmosféricas**

###### **Artigo 9.º**

###### **Atmosfera de trabalho**

1 — A atmosfera de trabalho, bem como a das instalações comuns, deve garantir a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

2 — Os diversos locais de trabalho, bem como as instalações comuns, devem conter meios que permitam a renovação natural e permanente do ar sem provocar correntes incómodas ou prejudiciais aos trabalhadores.

3 — Os postos de trabalho que libertem ou produzam produtos incómodos, tóxicos ou infectantes devem estar providos de dispositivos de captação local e respectiva drenagem, de modo a impedir a sua difusão no ambiente de trabalho.

4 — Os postos de trabalho que utilizem produtos incómodos, tóxicos ou infectantes devem estar isolados dos restantes postos de trabalho, não comunicando directamente entre si.

5 — Nos compartimentos cegos ou interiores, ou quando a ventilação pelo processo previsto no n.º 2 não for suficiente, devem ser instalados meios que assegurem a renovação forçada do ar, não provocando correntes ou arrefecimentos bruscos prejudiciais.

6 — Os meios destinados à renovação natural ou forçada da atmosfera de trabalho e das instalações comuns devem obedecer aos seguintes requisitos:

- a) Não produzir nem admitir na atmosfera de trabalho e das instalações comuns substâncias incómodas, tóxicas, perigosas ou infectantes;
- b) O caudal médio de ar fresco e puro a ser admitido na atmosfera de trabalho deve tender a, pelo menos, 30 m<sup>3</sup> por hora e por trabalhador. O caudal poderá ser aumentado até 50 m<sup>3</sup> sempre que as condições ambientes o exijam;
- c) Os dispositivos artificiais de renovação do ar devem ser silenciosos.

7 — Nos compartimentos cegos ou interiores, sempre que a entidade fiscalizadora reconheça a potencialidade

de risco grave, pode ser exigível a adopção de um sistema de ventilação de emergência.

### **SECÇÃO II**

#### **Condições de temperatura e humidade**

##### **Artigo 10.º**

###### **Temperatura e humidade**

1 — Os locais de trabalho, bem como as instalações comuns devem oferecer boas condições de temperatura e humidade; de modo a proporcionar bem-estar e defender a saúde dos trabalhadores:

- a) A temperatura dos locais de trabalho deve, na medida do possível, oscilar entre 18°C e 22°C salvo em determinadas condições climatéricas, em que poderá atingir os 25°C;
- b) A humidade da atmosfera de trabalho deve oscilar entre 50 % e 70 %;
- c) Sempre que da ventilação natural não resulte uma atmosfera de trabalho conforme as alíneas anteriores, deve-se procurar adoptar sistemas artificiais de ventilação e de aquecimento ou arrefecimento, conforme os casos;
- d) Os dispositivos artificiais de correrão da atmosfera de trabalho não devem ser poluentes, sendo de recomendar os sistemas de ar condicionado, locais ou gerais.

2 — Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar na vizinhança imediata de instalações que produzam radiações térmicas elevadas ou um arrefecimento intenso, a menos que se tomem medidas apropriadas de protecção.

3 — Os radiadores, convectores ou tubagens de aquecimento central devem ser instalados de modo que os trabalhadores não sejam incomodados pela irradiação do calor ou circulação de ar quente.

##### **Artigo 11.º**

###### **Alterações bruscas de temperatura**

1 — Os trabalhadores não devem ser sujeitos, em consequência das condições do ambiente de trabalho, a variações bruscas de temperatura consideradas nocivas à saúde, pelo que devem ser protegidos com equipamento individual.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, devem instalar-se câmaras de transição para que os trabalhadores se possam aquecer ou arrefecer gradualmente até à temperatura exterior.

3 — Os trabalhadores que exerçam tarefas no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao sol.

4 — A protecção deve ser assegurada, conforme os casos, por abrigos ou pelo uso de fato apropriado e outros dispositivos de protecção individual.

## Artigo 12.º

### Pausas no horário de trabalho

Sempre que os trabalhadores estejam submetidos a temperaturas muito altas ou muito baixas em consequência das condições do ambiente de trabalho, devem ser adoptadas medidas conectivas adequadas ou, em situações excepcionais, ser-lhes facultadas pausas no horário de trabalho ou reduzida a duração deste.

## SECÇÃO III

### Condições de iluminação

## Artigo 13.º

### Iluminação

1 — Os locais de trabalho ou de passagem dos trabalhadores e as instalações comuns devem ser providos de iluminação natural ou complementar artificial, quando aquela for insuficiente por inviabilidade do cumprimento do preceituado no n.º 3.

2 — A iluminação nos locais de trabalho deve ser adequada aos requisitos de iluminação das tarefas a executar e obedecer aos valores insertos no Regulamento Tipo de Segurança nos Estabelecimentos Industriais da Organização Internacional do Trabalho, com as necessárias adaptações, enquanto não forem publicadas normas portuguesas.

3 — A superfície dos meios transparentes nas aberturas destinadas à iluminação natural não deve ser inferior a um terço da área do pavimento a iluminar e nalguns casos poderá atingir um meio, se a entidade fiscalizadora o reconhecer necessário.

4 — Sempre que os requisitos da tarefa de um posto de trabalho o exijam e sejam reconhecidos pela entidade fiscalizadora, deve ser aplicada sobre o mesmo iluminação local, como complemento do sistema de iluminação geral.

5 — A iluminação artificial não deve poluir a atmosfera de trabalho e deve ser, sempre que possível, eléctrica.

6 — Além da iluminação mínima e adequada aos requisitos das tarefas dos diversos postos de trabalho, as fontes de iluminação devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem de intensidade uniforme e estarem distribuídas de modo a evitar contrastes muito acentuados e reflexos prejudiciais nos locais de trabalho, em especial nos planos de trabalho;
- b) Não provocarem encandeamento;
- c) Não provocarem excessivo aquecimento;
- d) Não provocarem cheiros, fumos ou gases incómodos, tóxicos ou perigosos;
- e) Não serem susceptíveis de variações grandes e intensidade.

7 — Nos casos em que a tecnologia o exija, devem ser fornecidos aos trabalhadores meios ópticos adequados.

8 — Os locais onde trabalha grande número de pessoas devem estar providos de sistema de iluminação de

emergência e de segurança para garantir a iluminação de circulação e de sinalização de saídas, conforme as disposições regulamentares em vigor.

## Artigo 14.º

### Iluminação de segurança e sinalização de emergência

Devem ser previstos sistemas de iluminação de segurança e de sinalização luminosa de emergência em casos de interrupção de corrente para locais onde se reúna um grande número de trabalhadores ou de público ou noutros em que a interrupção de corrente possa provocar situações de risco.

## Artigo 15.º

### Tonalidade das paredes

A tonalidade das paredes e tectos deve ser de modo a não absorver demasiada luz.

## Artigo 16.º

### Superfície das instalações e planos de trabalho

As superfícies das instalações e dos planos de trabalho não devem provocar reflexos prejudiciais ou encandeamento.

## SECÇÃO IV

### Ruído e vibrações

## Artigo 17.º

### Ruído e vibrações

1 — Em todos os locais de trabalho devem eliminar-se ou reduzir-se os ruídos e vibrações aí produzidos e limitar-se a sua propagação pela adopção de medidas técnicas apropriadas com vista a evitar os seus efeitos nocivos sobre os trabalhadores.

2 — Para efeitos do disposto no numero anterior, deverão ser adoptadas as seguintes medidas técnicas:

- a) Programação do trabalho de modo a isolar os postos de trabalho ruidosos e trepidantes dos restantes;
- b) Insonorização dos compartimentos ou locais onde existem postos de trabalho ruidosos;
- c) Fornecimento de dispositivos de protecção individual aos trabalhadores dos postos de trabalho ruidosos, como complemento das medidas técnicas gerais, sempre que for necessário.

## Artigo 18.º

### Ruído ambiente

Sempre que possível, os valores limites da exposição ao ruído e às vibrações não devem ultrapassar os indicados nas normas portuguesas.

## CAPÍTULO IV

### Protecção de máquinas

## Artigo 19.º

### Dispositivos de segurança

1 — Os elementos móveis de motor e máquinas e eventuais órgãos de transmissão, bem como as suas par-

tes perigosas, devem estar convenientemente protegidos por dispositivos de segurança, a menos que a sua construção e localização sejam de modo a impedir o seu contacto com pessoas ou objectos.

2 — As máquinas antes, construídas ou instaladas sem dispositivos de segurança eficientes, devem ser modificadas ou protegidas, sempre que o risco existente o justifique.

## **CAPÍTULO V**

### **Métodos e ritmos de trabalho**

#### **Artigo 20.º**

##### **Métodos de trabalho**

Os métodos de trabalho devem ser consentâneos com as regras de segurança e higiene do trabalho, de sanidade física e mental e o conforto dos trabalhadores.

#### **Artigo 21.º**

##### **Ritmos de trabalho**

1 — Os ritmos de trabalho não devem ocasionar efeitos nocivos aos trabalhadores, particularmente nos domínios da fadiga física ou nervosa.

2 — Com o objectivo de prevenir ou limitar os efeitos indicados, devem prever-se pausas no decurso do trabalho ou, caso seja possível, criar-se sistemas de rotatividade no desempenho das tarefas.

3 — A prova das situações previstas no n.º 1 deverá ser feita com base em parecer emitido pelo médico do trabalho da empresa ou, no caso de este não existir, por médico competente previamente designado pelas partes.

4 — Compete à entidade fiscalizadora, no objectivo de prevenir os efeitos que o presente artigo acautela, recomendar aos empregadores a aplicação das medidas consideradas no n.º 2.

## **CAPÍTULO VI**

### **Substâncias e processos incómodos, insalubres e tóxicos**

#### **SECÇÃO I**

##### **Disposições gerais**

#### **Artigo 22.º**

##### **Protecção técnica e individual**

Os trabalhadores devem ser protegidos por medidas técnicas eficientes e, complementarmente, pelo uso de dispositivos de protecção contra as substâncias e processos incómodos insalubres, tóxicos, perigosos ou infectantes.

#### **Artigo 23.º**

##### **Recipientes**

Os recipientes contendo substâncias perigosas devem ter:

- a) Um dístico ou sinal de «perigo»;
- b) O nome da substância ou uma designação de referência;

- c) Na medida do possível, os conselhos essenciais relativos ao primeiro cuidado a administrar no caso de as substâncias em causa poderem afectar a saúde ou a integridade física dos trabalhadores.

#### **Artigo 24.º**

##### **Utilização e manipulação de substâncias insalubres, tóxicas ou perigosas**

1 — Quando os trabalhadores utilizem, manipulem ou lidem com substâncias insalubres, tóxicas ou perigosas, a autoridade competente poderá fixar os cuidados e as medidas a observar através de normas relativas aos equipamentos e meios de protecção individual.

2 — Os meios de protecção individual devem ser fornecidos em boas condições de utilização em obediência ao dever de colaboração expresso no artigo 48.º do presente regulamento.

#### **Artigo 25.º**

##### **Idade mínima**

Para trabalhos que impliquem a utilização dos processos e substâncias referidos no artigo anterior será fixada uma idade mínima.

## **SECÇÃO II**

### **Locais subterrâneos, cegos ou sem janelas**

#### **Artigo 26.º**

##### **Dispositivos especiais**

Os locais subterrâneos, bem como cegos ou sem janelas, onde se executem trabalhos regulamente e onde se manipulem substâncias incómodas, tóxicas, perigosas ou infectantes devem ser dotados de dispositivos eficazes de renovação do ar e dispositivos artificiais de iluminação e aquecimento, sem viciarem a atmosfera ambiente.

#### **Artigo 27.º**

##### **Condições de trabalho**

Se a iluminação artificial e a renovação do ar dos locais subterrâneos, cegos ou sem janelas não forem suficientes, os trabalhadores, na medida do possível, não devem trabalhar de um modo continuado, mas por rotação, que poderá ser imposta, em determinados casos, pela entidade fiscalizadora.

## **SECÇÃO III**

#### **Artigo 28.º**

##### **Armazenagem**

1 — A armazenagem dos produtos ou substâncias incómodos, insalubres, perigosos, tóxicos ou infectantes deve ser efectuada em compartimento próprio, não comunicando directamente com os locais de trabalho, e obedecerá às seguintes características:

- a) Ter sistema de ventilação eficiente, de modo a impedir acumulação perigosa de gases ou vapores;
- b) Fechar hermeticamente, de modo a evitar que os locais de trabalho sejam inundados pelos cheiros, gases ou vapores;

- c) O pavimento deve ser escavado, de modo a poder receber o conteúdo das embalagens que sejam susceptíveis de deterioração.

2 — Quando os produtos armazenados forem inflamáveis ou explosivos, simples ou misturados, os armazéns devem dispor de uma parede frágil, voltada para a zona exterior livre de habitações, instalação eléctrica blindada e antideflagrante e ainda porta chapeada a ferro.

## SECÇÃO IV

### Armazenagem em instalações frigoríficas

#### Artigo 29.º

##### Requisitos das instalações frigoríficas

As instalações frigoríficas para armazenagem de produtos devem obedecer aos seguintes requisitos:

- a) As máquinas e as condutas de produtos frigoríficos prejudiciais à saúde devem ser montadas e mantidas por forma a assegurar a necessária estanquidade;
- b) As instalações frigoríficas devem ser convenientemente iluminadas e dispor de espaço suficiente para a inspecção e a manutenção dos condensadores;
- c) As portas das instalações frigoríficas devem possuir fechos que permitam a sua abertura, tanto do exterior como do interior, e, no caso de disporem de fechadura, devem existir dispositivos de alarme accionáveis no interior das câmaras que comuniquem com a sala das máquinas e com o guarda da instalação ou porteiro da empresa.

#### Artigo 30.º

##### Protecção do trabalhador

1 — Quando o trabalho nas instalações frigoríficas tiver uma certa permanência, deverá haver câmara intermédia, com ar condicionado, onde o pessoal possa reaquecer-se e tomar bebidas e alimentos quentes.

2 — As pessoas que trabalham no interior de instalações frigoríficas, em permanência ou não, devem usar equipamento especial de protecção individual, designadamente vestuário de agasalho de lã grossa, resguardado do pescoço e cabeça e calçado protegido do frio e humidade.

## CAPÍTULO VII

### Substâncias explosivas e inflamáveis

#### Artigo 31.º

##### Cuidados e medidas de protecção

1 — Nos locais onde se arrecadem, manipulem, empreguem ou vendam substâncias e agentes insalubres, tóxicos, perigosos, inflamáveis ou facilmente combustíveis ou se encontrem gases, vapores ou poeiras susceptíveis de dar lugar a incêndios ou explosões, as instalações, equipamentos e utensílios empregados não devem originar aquecimentos perigosos ou formação de chispas.

2 — Para a lubrificação de máquinas e aparelhos em contacto com as substâncias susceptíveis de explosão

ou inflamáveis devem usar-se lubrificantes que não dêem lugar a reacções perigosas com as referidas substâncias.

3 — Nos estabelecimentos em que se arrecadem, manipulem ou vendam substâncias inflamáveis ou susceptíveis de explosão deve existir, pelo menos, uma saída de emergência com portas de abrir para fora e mantidas permanentemente livres de qualquer obstáculo.

#### Artigo 32.º

##### Armazenagem — Remissão

Os locais destinados a armazenamento de substâncias perigosas, inflamáveis, susceptíveis de explosão, corrosivas, devem obedecer aos requisitos previstos na secção II do capítulo VII do regulamento geral de segurança e higiene do trabalho nos estabelecimentos industriais, quando adequados, e na medida do possível, mediante as necessárias adaptações, tendo em consideração a natureza do estabelecimento a que possam ser aplicáveis.

## CAPÍTULO VIII

### Armazéns e arrecadações

#### Artigo 33.º

##### Condições gerais

Os armazéns e arrecadações não devem comunicar directamente com os locais de trabalho, devendo obedecer aos seguintes requisitos:

- a) Devem ter iluminação artificial, quando interiores ou subterrâneos;
- b) Devem ter ventilação adequada, quando interiores ou subterrâneos;
- c) Devem ter às entradas meios portáteis de extinção de incêndios, quando se justifique.

#### Artigo 34.º

##### Empilhamento

1 — Quando os materiais se conservem em embalagens, o empilhamento deve efectuar-se por forma a oferecer estabilidade:

- a) O peso dos materiais empilhados não deve exceder, mesmo temporariamente, a sobrecarga prevista para os pavimentos;
- b) Não é permitido o empilhamento de materiais contra paredes ou divisórias que não estejam convenientemente dimensionadas para resistir aos esforços laterais.

2 — O empilhamento dos materiais ou produtos deve realizar-se de maneira que não prejudique a conveniente distribuição da luz natural ou artificial, a circulação nas vias de passagem e o funcionamento eficaz dos equipamentos ou do material de luta contra incêndios.

## CAPÍTULO IX

### Prevenção de incêndios e protecção contra o fogo

#### Artigo 35.º

##### Equipamento de extinção de incêndios

1 — Todos os locais de trabalho aos quais se aplica este regulamento devem estar providos de equipamento

adequado para a extinção de incêndios, em perfeito estado de funcionamento, situado em locais acessíveis e convenientemente assinalados.

2 — O estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios deve ser verificado em intervalos regulares de acordo com as respectivas instruções de aplicação.

3 — Em todos os locais de trabalho deve existir pessoal em número suficiente e devidamente instruído no uso do equipamento de combate a incêndios.

#### Artigo 36.º

##### Instrução dos trabalhadores

1 — Todo o trabalhador deve estar suficientemente instruído sobre os danos de evacuação dos locais de trabalho, para o que se deverão fazer, com certa periodicidade, exercícios em que se ponham em prova os ensinamentos ministrados para evacuação em caso de eventual concretização do risco de incêndio.

2 — Nos locais em que haja ingresso público deverá ser fixado, de forma bem visível, o plano de evacuação do edifício, com sinalização adequada, em especial das saídas.

### CAPÍTULO X

#### Instalações e equipamentos de higiene e bem-estar

##### SECÇÃO I

##### Instalações sanitárias

#### Artigo 37.º

##### Requisitos e equipamentos

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Sempre que possível, ser separadas por sexos;
- b) Se situadas em edifício separado dos locais de trabalho, ter comunicação por passagens cobertas;
- c) Dispor de água canalizada e de esgotos ligados à rede geral ou a fossa séptica, com interposição de sifões hidráulicos;
- d) Ser iluminadas e ventiladas, de preferência naturalmente;
- e) Ter pavimentos revestidos de material resistente, liso e impermeável, inclinados para ralos de escoamento providos de sifões hidráulicos;
- f) Ter paredes de cor clara e revestidas de azulejo ou outro material impermeável até, pelo menos, 1,5 m de altura.

2 — As instalações sanitárias devem dispor do seguinte equipamento:

- a) Um lavatório fixo;
- b) Uma retrete com bacia à turca ou de assento com tampo aberto na extremidade anterior, por piso ou por cada 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- c) Um urinol, na antecâmara da retrete e na proporção da alínea anterior;

- d) Uma bacia de assento com tampo aberto na extremidade anterior, por piso ou por cada 15 mulheres ou fracção trabalhando simultaneamente.

3 — O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer as seguintes condições:

- a) As retretes, munidas de autoclismo, devem ser instaladas em compartimentos separados com, pelo menos, 0,8 m de largura e 1,3 m de comprimento, ventilados por tiragem directa para o exterior e com porta independente e provida de fecho;
- b) Quando as retretes forem reunidas em grupo, as divisórias dos compartimentos devem ter a altura mínima de 1,8 m e o seu bordo inferior não poderá situar-se a mais de 0,2 m acima do pavimento;
- c) Os urinóis, munidos de dispositivos de descargas de água, devem ser de fácil escoamento e lavagem. Quando em grupo, devem ser separados por baias laterais distantes, entre si, pelo menos 0,6 m;
- d) Os lavatórios devem estar providos de sabão não irritante e, preferencialmente, de dispositivos automáticos de secagem de mãos ou toalhas individuais de papel.

##### SECÇÃO II

#### Artigo 38.º

##### Chuveiros

Quando a natureza do trabalho o exija, particular e nomeadamente quando o trabalhador manipule substâncias tóxicas, perigosas ou infectantes, deverá existir um chuveiro por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho.

##### SECÇÃO III

##### Vestiários

#### Artigo 39.º

##### Vestiários

Devem ser postos à disposição dos trabalhadores vestiários que lhes permitam mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho.

#### Artigo 40.º

##### Anuários individuais

1 — Os vestiários devem dispor de armários individuais sempre que os trabalhadores exerçam tarefas em que haja necessidade de mudança de roupa e na medida da área disponível dos estabelecimentos existentes.

2 — Deve haver tantos armários individuais quanto os trabalhadores do mesmo sexo e separados para homens e mulheres.

#### Artigo 41.º

##### Medidas e características

Os armários individuais devem ter as medidas e características fixadas nas normas portuguesas.

## Artigo 42.º

### **Trabalhadores expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes**

Nos casos em que os trabalhadores estejam expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, os armários devem ser formados por dois compartimentos independentes para permitir guardar a roupa de uso pessoal em local diferente do destinado ao fato de trabalho.

## SECÇÃO IV

### **Refeitórios**

## Artigo 43.º

### **Refeitórios**

1 — Quando sejam fornecidas refeições aos trabalhadores, devem dispor de uma ou mais salas destinadas exclusivamente a refeitório, com meios próprios para aquecer a comida, não comunicando directamente com os locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

2 — A superfície dos refeitórios deve ser calculada em função do número máximo de pessoas que os possam utilizar simultaneamente e tendo em conta os requisitos seguintes:

- Até 25 pessoas — 18,50 m<sup>2</sup>;
- De 26 a 74 pessoas — 18,50 m<sup>2</sup> mais 0,65 m<sup>2</sup> por pessoa acima de 25;
- De 75 a 149 pessoas — 50 m<sup>2</sup> mais 0,55 m<sup>2</sup> por pessoa acima de 74;
- De 150 a 499 pessoas — 92 m<sup>2</sup> mais 0,50 m<sup>2</sup> por pessoa acima de 149;
- De 500 pessoas ou mais — 255 m<sup>2</sup> mais 0,40 m<sup>2</sup> por pessoa acima de 499.

3 — Os refeitórios devem ser providos de bancos ou cadeiras e de mesas em número suficiente, devendo estas ter tampo liso sem fendas e de material impermeável.

4 — À entrada do refeitório deve haver, pelo menos, um lavatório fixo para os trabalhadores que nele tomem as refeições, com dispositivos automáticos de secagem de mãos ou toalhas individuais de papel.

5 — As paredes e pavimentos devem ser lisos e laváveis e aquelas, de preferência, pintadas de cor clara.

6 — Os refeitórios devem dispor, de preferência, de iluminação e ventilação naturais.

7 — É proibido tomar refeições nos postos de trabalho.

8 — Todos os trabalhadores que manipulem produtos irritantes, tóxicos ou infectantes não podem entrar os refeitórios com os fatos de trabalho.

## SECÇÃO V

### **Água potável**

## Artigo 44.º

### **Água potável**

1 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis água potável em quantidade suficiente e, se possível, corrente.

2 — Devem ser distribuídos copos individuais aos trabalhadores ou instalados bebedouros de jacto ascendente.

## Artigo 45.º

### **Recipientes de água**

1 — Quando não houver rede de água potável, pode ser utilizada água potável de outra origem, desde que contida em recipientes fechados e higienizados.

2 — Os recipientes de água não potável e suas canalizações devem ter o dístico-aviso «Água imprópria para consumo».

## CAPÍTULO XI

### **Dispositivos de protecção individual**

## Artigo 46.º

### **Medidas de protecção**

1 — Deve existir à disposição dos trabalhadores vestuário de trabalho e ou dispositivo de protecção individual contra os riscos resultantes das tarefas e operações efectuadas sempre que sejam insuficientes as medidas técnicas de higiene e segurança de carácter geral.

2 — O equipamento de protecção individual e o fato de trabalho não devem ser utilizados como meio de substituir qualquer protecção ou medida técnica eficaz, mas antes como recursos de segurança complementar.

## CAPÍTULO XII

### **Primeiros socorros**

## Artigo 47.º

### **Requisitos mínimos**

1 — Todo o local de trabalho deve possuir um posto de primeiros socorros ou armários, caixas ou bolsas com conteúdo mínimo destinado a primeiros socorros, adequadamente distribuídos pelos vários sectores de trabalho.

2 — O conteúdo dos postos, armários, caixas e bolsas de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia, convenientemente conservado, etiquetado e imediatamente substituído após a sua utilização.

3 — As condições indicadas no número anterior devem ser controladas por um responsável, indicado pela empresa, com o curso de socorrista.

4 — Junto dos armários, caixas ou bolsas de primeiros socorros devem existir instruções claras e simples para os primeiros cuidados a pôr em prática em cada caso de urgência.

## CAPÍTULO XIII

### **Deveres gerais**

## Artigo 48.º

### **Deveres de colaboração**

As entidades competentes, os trabalhadores e os empregadores devem colaborar entre si de modo a

observarem-se as condições que assegurem a realização do objectivo previsto no artigo 1.º

#### Artigo 49.º

##### Dever das partes

1 — Os trabalhadores devem ser informados das questões de higiene e segurança relativas à sua actividade profissional.

2 — Os trabalhadores devem ser especialmente informados:

- a) Dos riscos para a saúde inerentes às substâncias nocivas que utilizam ou possam vir a utilizar ou manipular no decurso do seu trabalho, mesmo no caso de produtos cujo uso não seja habitual no estabelecimento;
- b) Da necessidade de utilizarem convenientemente equipamento e dispositivos de protecção individual ou colectiva.

3 — Constitui dever dos empregadores assegurar eficazmente a informação referida nos números anteriores.

4 — Os trabalhadores, para além de cooperarem no cumprimento das obrigações que incumbem aos empregadores, devem:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas na legislação aplicável ou concretamente determinadas pela entidade patronal ou seus representantes;
- b) Utilizar, correctamente e segundo as instruções do fabricante e do empregador, os dispositivos técnicos gerais ou individuais de higiene e segurança que por estes lhes são postos à disposição.

#### Artigo 50.º

##### Entidade fiscalizadora

A fiscalização do cumprimento das disposições deste regulamento compete, consoante os casos, ao Instituto de Desenvolvimento e Inspecção das Condições de Trabalho e à Direcção-Geral da Saúde e às demais entidades com competência na matéria, de harmonia com a legislação aplicável.

#### Artigo 51.º

##### Sanções e medidas cautelares

1 — Às infracções ao presente regulamento é aplicável o regime legal estabelecido na Lei n.º 116/99, de 4 de Agosto.

2 — Quando a situação constitua perigo eminente para a vida, saúde ou segurança dos trabalhadores, serão tomadas providências imediatas para eliminar ou prevenir possíveis consequências da falta de cumprimento das normas do presente regulamento, podendo determinar-se a suspensão do trabalho e encerramento dos respectivos locais ou a selagem de qualquer equipamento.

3 — Destas decisões e seus fundamentos deverá de imediato ser dado conhecimento à entidade licenciadora com competência na matéria.

## ANEXO V

### Regulamento geral de segurança e higiene do trabalho nos estabelecimentos industriais

## CAPÍTULO I

### Higiene e segurança do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Artigo 1.º

##### Princípios gerais

1 — A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente contrato deve obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de higiene e segurança constantes do presente regulamento.

#### Artigo 2.º

##### Fiscalização

A fiscalização dos estabelecimentos industriais, para efeitos da matéria constante do presente regulamento, compete à Direcção-Geral dos Serviços Industriais, Direcção-Geral do Trabalho, Inspecção do Trabalho e Direcção de Saúde.

## CAPÍTULO II

### Entidade fiscalizadora e sanções

#### Artigo 3.º

##### Reclamações

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio das comissões de prevenção e segurança ou do respectivo sindicato, têm o direito de apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras as reclamações referentes às condições de higiene e segurança no trabalho.

#### Artigo 4.º

##### Limpeza e conservação

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou descanso dos trabalhadores ou os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente conservados e mantidos em bom estado de limpeza.

2 — Cada trabalhador é responsável pela limpeza da máquina ou equipamento que lhe seja distribuído, a qual deverá ser efectuada durante o horário normal de trabalho.

#### Artigo 5.º

##### Ventilação

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição dos trabalhadores

devem ser convenientemente arejados, de acordo com as condições específicas de cada local.

2 — A capacidade mínima de ar respirável, por pessoa, deverá ser a estipulada pelas normas oficiais ou as constantes na presente convenção.

3 — Para cumprimento do disposto nesta cláusula é necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural do ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição de ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que nelas trabalhem e seja de modo a evitar as correntes de ar incómodas ou perigosas;
- c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas que assegurem, nos locais fechados, um grau higrométrico do ar conveniente.

#### Artigo 6.º

##### Condicionamento do ar

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada natural ou artificial.

#### Artigo 7.º

##### Iluminação

1 — Todos os locais de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal ou ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou de ambas, de acordo com as normas nacionais ou internacionais adoptadas, bem como das constantes na presente convenção.

2 — Em todos os espaços fechados onde se possam desenvolver misturas explosivas, a instalação eléctrica deve ser antideflagrante ou equivalente.

#### Artigo 8.º

##### Temperatura

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

2 — Deverão ser tomadas todas as medidas para se impedir o trabalho sob temperaturas excessivas, utilizando-se os meios técnicos disponíveis para tornar o ambiente de trabalho menos penoso. No caso de impossibilidade técnica, devem os trabalhadores rodar entre si durante a execução do trabalho sujeito às citadas condições; o estado de saúde destes trabalhadores deverá ser vigiado periodicamente.

3 — É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

#### Artigo 9.º

##### Intensidade sonora

1 — Nos locais de trabalho o nível de intensidade sonora não deverá ultrapassar os 85 dB.

2 — Quando a natureza do trabalho provocar intensidade sonora superior à estabelecida, deverá recorrer-se a material de protecção individual apropriado.

#### Artigo 10.º

##### Água potável

1 — A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que, depois de devidamente analisada, o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e proceda à sua análise com intervalos não superiores a três meses.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelo serviço de higiene competente.

3 — Qualquer distribuição de água não potável deve ter nos locais onde possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

4 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e não potável.

#### Artigo 11.º

##### Lavabos e chuveiros

1 — Devem existir em locais apropriados, perfeitamente localizados quanto à sua utilização, lavabos suficientes.

2 — Os chuveiros serão providos de água quente e fria.

3 — Nos lavabos devem ser postos à disposição do pessoal sabão, ou outro produto similar, toalhas de mão, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios para se enxugar, nas devidas condições de higiene.

#### Artigo 12.º

##### Instalações sanitárias

1 — Devem existir para uso do pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

2 — As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

3 — As retretes devem estar fornecidas de descargas de água, de sifões e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas e desinfectantes apropriadas.



4 — Quando não dispuserem de ventilação natural directa, as retretes devem dispor de um sistema de ventilação forçada.

5 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, devendo, de preferência, as primeiras ser providas de bacias tipo turco e as segundas de bacias de assento aberto à frente.

### Artigo 13.º

#### Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, existirão vestiários.

2 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

3 — Nos casos em que os trabalhadores estejam expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, os armários devem ser duplos, isto é, formados por dois compartimentos independentes, para permitir guardar a roupa de uso pessoal em local distinto do da roupa de trabalho.

4 — As empresas devem manter os vestiários em boas condições de higiene, devendo os trabalhadores proceder de modo idêntico em relação aos armários que lhes estejam distribuídos.

5 — Serão separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

### Artigo 14.º

#### Equipamentos sanitários — Dotações mínimas

1 — As instalações sanitárias devem dispor, no mínimo, do seguinte equipamento:

- a) Um lavatório fixo por cada grupo de 10 indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho;
- b) Uma cabina de banho com chuveiro por cada grupo de 10 indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho, nos casos em que estejam expostos a calor intenso, a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, a poeiras ou substâncias que provoquem sujidade e nos casos em que executem trabalhos que provoquem sudação;
- c) Uma retrete por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- d) Um urinol por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- e) Uma retrete por cada grupo de 15 mulheres ou fracção trabalhando simultaneamente.

2 — Nas cabinas de banho, que deverão ter piso antiderrapante, as empresas providenciarão no sentido da substituição dos estrados de madeira aí existentes por outros de matéria plástica, não estilhaçáveis, a fim de evitar a propagação de doenças.

3 — As indústrias que envolvem um contacto frequente com carvões, óleos, naftas ou produtos similares deverão providenciar no sentido da instalação de lava-

-pés providos de assento, em número suficiente para uso do pessoal.

### Artigo 15.º

#### Refeitório

1 — As empresas deverão pôr à disposição do seu pessoal um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Nos refeitórios, ou na proximidade imediata destes, deve existir uma instalação para aquecimento dos alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

3 — Os trabalhadores não devem entrar no refeitório antes de despirem ou mudarem o seu fato de trabalho, sempre que este esteja particularmente sujo ou impregnado de óleos, substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes.

4 — Junto ao refeitório tem de existir um recipiente apropriado onde obrigatoriamente serão deitados restos de alimentos ou outros detritos.

### Artigo 16.º

#### Assentos

Os trabalhadores que possam efectuar o seu trabalho na posição de sentados devem dispor de assentos apropriados.

### Artigo 17.º

#### Locais subterrâneos e semelhantes

Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executem normalmente trabalhos devem satisfazer às normas de higiene e ventilação apropriadas.

### Artigo 18.º

#### Primeiros socorros

1 — Todo o local de trabalho deve possuir, segundo a sua importância e riscos calculados, um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no n.º 1 deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e natureza do risco.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Sempre que a comissão de prevenção e segurança o considere necessário, a empresa obriga-se a proceder à colocação, em locais apropriados, de equipamentos próprios para primeiros socorros e de macas ou outros meios para a evacuação dos sinistrados.

6 — Nos serviços onde estejam colocadas macas, a comissão de prevenção e segurança deverá providenciar no sentido de que existam trabalhadores com conhecimentos de primeiros socorros.

#### Artigo 19.º

##### Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação de doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

#### Artigo 20.º

##### Material de protecção

1 — Deve existir à disposição dos trabalhadores, sem encargos para estes, vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual contra os riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

2 — O equipamento de protecção individual, que é propriedade da empresa, deve ser eficiente e adaptado ao organismo humano e ser mantido em bom estado de conservação e assepsia.

3 — O equipamento de protecção que esteja distribuído individualmente não poderá ser utilizado por outros trabalhadores sem que seja previamente submetido a uma desinfecção que garanta a sua assepsia.

### SECÇÃO II

#### Riscos especiais

#### Artigo 21.º

##### Princípio geral

1 — Todas as empresas abrangidas pela presente convenção ficam obrigadas a cuidados especiais na de todos os produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos.

2 — Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos.

#### Artigo 22.º

##### Armazenagem

A armazenagem dos produtos mencionados no artigo anterior obedecerá às seguintes regras: local próprio, bem ventilado, seco e fresco, com pavimento impermeável e sistema preventivo de escoamento de líquidos, sendo indispensável a montagem de extintores de incêndio.

#### Artigo 23.º

##### Trabalhos eléctricos

1 — Os trabalhadores electricistas poderão recusar-se a executar serviços referentes à sua profissão desde que comprovadamente contrariem as normas de segurança das instalações eléctricas.

2 — Na execução de trabalhos eléctricos que envolvam riscos especiais de electrocussão, os trabalhadores

electricistas deverão ser acompanhados por outro trabalhador.

### ANEXO VI

#### Medicina do trabalho

#### Artigo 1.º

##### Princípio geral

1 — As empresas que tenham 200 ou mais trabalhadores deverão criar serviços médicos privativos.

2 — Estes serviços têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho. São essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — As pequenas empresas que não disponham de serviços médicos privativos e cujos trabalhadores atinjam em conjunto o número de 500, na mesma localidade ou em localidades próximas, são obrigadas a organizar, em comum, os respectivos serviços médicos, os quais serão administrados por uma direcção constituída por delegados das empresas, até cinco, um dos quais será o presidente.

4 — Quando o número de trabalhadores nas empresas pequenas não atingir, na mesma localidade ou em localidades próximas, o número de 500, as empresas diligenciarão assegurar o serviço de um médico do trabalho.

#### Artigo 2.º

##### Exercício das funções

1 — Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

2 — Competem aos médicos do trabalho a organização e a direcção técnica dos serviços de que trata o presente anexo.

3 — Não é da competência do médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências ao serviço por parte dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determine.

4 — Os médicos do trabalho ficam sob a orientação e fiscalização técnica da Direcção-Geral da Saúde.

#### Artigo 3.º

##### Substituição do médico do trabalho

O Ministério do Trabalho, através dos serviços competentes, e a Direcção-Geral da Saúde podem impor às empresas a substituição dos médicos do trabalho quando, por falta de cumprimento das suas obrigações, o julguem necessário, mediante organização de processo e ouvida a Ordem dos Médicos, que deverá enviar o seu parecer no prazo de 20 dias.

#### Artigo 4.º

##### Reclamações

Os trabalhadores, através da comissão de prevenção e segurança ou do encarregado de segurança e, na falta

destes directamente, têm o direito de apresentar ao médico do trabalho todas as reclamações referentes a deficiências, quer na organização dos respectivos serviços médicos quer nas condições de higiene dos locais de trabalho.

#### Artigo 5.º

##### **Duração do trabalho**

1 — A duração do trabalho prestado pelos médicos às empresas industriais será calculada na base de uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 15 trabalhadores ou fracção.

2 — Nenhum médico poderá, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de cento e cinquenta horas de serviço.

#### Artigo 6.º

##### **Atribuições**

São atribuições dos serviços médicos do trabalho, nomeadamente:

- a) Estudar e vigiar as condições de higiene e salubridade da empresa;
- b) Estudar e vigiar a protecção colectiva e individual dos trabalhadores contra fumos, gases, vapores, poeiras, ruídos, trepidações, radiações ionizantes, acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- c) Apreciar a adaptação dos trabalhadores aos diferentes serviços e a do trabalho à fisiologia humana;
- d) Promover as medidas adequadas à melhoria das condições de higiene dos trabalhadores;
- e) Promover a educação sanitária dos trabalhadores;
- f) Efectuar os exames obrigatórios previstos nesta convenção;
- g) Observar e regular, particularmente, os trabalhadores cujo estado de sanidade possa constituir risco para terceiros;
- h) Promover a organização de cursos de primeiros socorros e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados, oficiais ou particulares;
- i) Elaborar um relatório pormenorizado das actividades dos serviços, referentes ao ano anterior, a remeter ao delegado de saúde e ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho da respectiva área;
- j) Participar ao delegado de saúde e ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho da respectiva área, no prazo de oito dias a contar da data do acidente ou do diagnóstico da doença, os acidentes de trabalho que acarretem mais de três dias de incapacidade total e as doenças profissionais de notificação obrigatória; uma cópia desta participação será enviada à comissão de prevenção e segurança, salvo razões ponderosas de ordem deontológica;
- i) Fazer o estudo da patologia do trabalho e sua profilaxia e comunicar ao delegado de saúde do respectivo distrito e os seus resultados.

#### Artigo 7.º

##### **Período de funcionamento dos serviços de medicina do trabalho**

Os exames médicos e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços de medicina do trabalho decorrerão durante o período normal de trabalho e sem qualquer desconto de remuneração.

#### Artigo 8.º

##### **Elementos de trabalho**

A entidade patronal deverá fornecer ao médico do trabalho todos os elementos que este entenda necessários para a defesa da saúde dos trabalhadores.

#### Artigo 9.º

##### **Penalidades**

1 — As infracções ao disposto neste anexo serão punidas com multas de acordo com a legislação em vigor, sem prejuízo das demais responsabilidades que porventura caibam às empresas e aos trabalhadores em consequência das infracções praticadas.

2 — Verificada uma infracção, será fixado um prazo à empresa para o cumprimento das determinações impostas, sem prejuízo do normal procedimento do auto levantado.

3 — Se a empresa não der cumprimento a tais determinações durante o prazo concedido, será fixado outro para o efeito e aplicada nova multa, elevando-se para o dobro os limites do seu quantitativo.

4 — As ulteriores infracções por inobservância dos novos prazos fixados serão punidas, elevando-se ao decuplo os limites do quantitativo da multa.

#### Artigo 10.º

##### **Legislação aplicável**

Em tudo o que não esteja previsto neste regulamento aplicar-se-á a legislação em vigor.

#### **ANEXO VII**

##### **Comissão de prevenção e segurança, encarregado de segurança e técnico de prevenção**

#### **SECÇÃO I**

##### **Comissão de prevenção e segurança**

#### Artigo 1.º

##### **Condições para a existência da comissão de prevenção e segurança**

Nas empresas ou suas unidades de produção diferenciadas que tenham 40 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 40 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou doença haverá uma comissão de prevenção e segurança.

#### Artigo 2.º

##### **Composição**

1 — Cada comissão de prevenção e segurança será composta por dois representantes da empresa, um dos

quais será um director do estabelecimento ou um seu representante, dois representantes dos trabalhadores e pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão eleitos anualmente pelos trabalhadores da empresa.

3 — Quando convocados, deverão tomar parte nas reuniões, sem direito a voto, o gestor dos recursos humanos, o médico da empresa e o assistente social, sempre que a dimensão da empresa justifique tais cargos.

4 — As funções dos membros da comissão são exercidas durante as horas de serviço, sem prejuízo das respectivas remunerações.

### Artigo 3.º

#### Reuniões

1 — A comissão de prevenção e segurança reunirá, ordinariamente, uma vez por mês, devendo elaborar acta de cada reunião.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria, tendo o encarregado de segurança ou o técnico de prevenção voto de qualidade.

3 — Poderão verificar-se reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes o justifique ou a maioria dos seus membros o solicite.

4 — A comissão pode solicitar a comparência às respectivas reuniões de um representante do Ministério de Trabalho.

5 — A comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações tomadas através de comunicado a afixar em local bem visível.

### Artigo 4.º

#### Actas

1 — A comissão de prevenção e segurança obriga-se a apresentar à entidade patronal ou ao seu representante, no prazo de quarenta e oito horas, as actas de reuniões efectuadas, obrigando-se esta, por sua vez, a iniciar imediatamente as diligências aí preconizadas.

2 — A comissão de prevenção e segurança, manterá em arquivo, pelo prazo de cinco anos, as actas das reuniões efectuadas.

### Artigo 5.º

#### Atribuições

A comissão de prevenção e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança do trabalho;
- b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção, regulamentos internos e sobre questões de higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores em vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança;
- f) Diligenciar por que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;
- i) Apresentar sugestões à entidade patronal destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança no trabalho;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Prestar às associações sindicais e patronais interessadas os esclarecimentos que por estas lhe sejam solicitados em matéria de higiene e segurança;
- m) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança ou técnicos de prevenção e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspecção do Trabalho e à Direcção-Geral do Trabalho até ao fim do 2.º mês do ano seguinte àquele a que respeitem;
- n) Providenciar que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios e que seja treinado pessoal no seu uso;
- o) Apreciar os problemas apresentados pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção;
- p) Solicitar o apoio de peritos de higiene e segurança sempre que tal seja necessário para o bom desempenho das suas funções;
- q) Zelar por que todos os trabalhadores da empresa estejam devidamente seguros contra acidentes de trabalho.

### Artigo 6.º

#### Formação

1 — As empresas deverão providenciar no sentido de que os membros das comissões de prevenção e segurança, com prioridade para o encarregado de segurança, frequentem cursos de formação e especialização sobre higiene e segurança.

2 — As despesas inerentes à frequência dos cursos ficam a cargo das empresas.

### Artigo 7.º

#### Princípio geral

1 — Em todas as empresas haverá um elemento para tratar das questões relativas à higiene e segurança, que será chamado «encarregado de segurança» ou «técnico de prevenção», consoante a empresa tenha menos ou mais de 500 trabalhadores ao seu serviço.

2 — Nos trabalhos efectuados fora do local habitual caberá ao trabalhador mais qualificado, e, em igualdade

de condições, ao mais antigo, zelar pelo cumprimento das normas de segurança ou técnico de prevenção.

3 — Será encarregado de segurança o trabalhador que seja nomeado pela empresa, devendo-se ter em conta as seguintes condições:

- a) Interesse pessoal em assuntos de segurança;
- b) Capacidade intelectual e profissional para o desempenho das funções;
- c) Formação técnica;
- d) Conhecimento das instalações fabris.

## Artigo 8.º

### Atribuições do encarregado de segurança

Compete ao encarregado de segurança:

- a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de prevenção e segurança, sempre que estas não existam;
- b) Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, directamente ou através da comissão de prevenção e segurança, quando exista, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento industrial e, em Janeiro de cada ano, relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que carecem de ser eliminadas;
- c) Colaborar com a comissão de prevenção e segurança e secretariá-la, quando exista;
- d) Ser porta-voz das reivindicações dos trabalhadores sobre as condições de higiene, segurança e comodidade no trabalho junto da comissão de prevenção e segurança, da direcção da empresa e da Inspecção do Trabalho;
- e) Exigir o cumprimento das normas de segurança interna e oficiais;
- f) Efectuar inspecções periódicas nos locais de trabalho e tomar medidas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em risco iminente a integridade física dos trabalhadores e os bens da empresa;
- g) Manusear o equipamento destinado a detectar as condições de segurança existentes nos espaços confirmados e outros;
- h) Contactar com todos os sectores da empresa de modo a proceder à análise dos acidentes e suas causas, por forma a tomarem-se medidas destinadas a eliminá-las;
- i) Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;
- j) Aplicar na prática toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa.

## Artigo 9.º

### Atribuições do técnico de prevenção

Além das atribuições constantes das alíneas b) e seguintes do artigo anterior, compete ao técnico de prevenção:

- a) Garantir nos espaços confinados que tenham servido a combustíveis a segurança integral do

trabalhador que aí tenha de efectuar qualquer tipo de trabalho;

- b) Estudar o melhor tipo de máquinas e ferramentas que garantam a segurança do trabalhador;
- c) Analisar projectos de novas instalações de forma a garantir a segurança dos trabalhadores contra intoxicações, incêndios e explosões;
- d) Estudar os meios de iluminação ambiente, particularmente os de instalações onde sejam manuseados produtos químicos;
- e) Colaborar com o serviço médico da empresa;
- f) Seleccionar todo o material de protecção individual adequado à natureza dos trabalhos da empresa;
- g) Elaborar relatórios sobre acidentes graves ou mortais e deles dar conhecimento às entidades oficiais;
- h) Promover a instalação dos serviços necessários ao desempenho das suas funções.

Lisboa, 13 de Novembro de 2006.

Pela CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A.:

*Carlos Alberto de Pinho, mandatário.*  
*Luís Branco Alves, mandatário.*

Pela NOVINCO — Novas Indústrias de Materiais de Construção:

*Carlos Alberto de Pinho, mandatário.*  
*Luís Branco Alves, mandatário.*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços — SITESE:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira, membro do secretariado.*

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira, mandatário.*

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

*José Luís Carapinha Rei, mandatário.*

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

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.*

Depositado em 28 de Novembro de 2006, a fl. 151 do livro n.º 10, com o registo n.º 250/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a CHARLINE — Soc. Unipessoal, L.da, e o SNM — Sind. Nacional dos Motoristas**

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito pessoal

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se, em todo o território nacional, ao sector rodoviário de passageiros e abrange, por um lado, a CHARLINE — Sociedade Unipessoal, L.da, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato Nacional dos Motoristas.

2 — O presente AE abrangerá cerca de 20 trabalhadores.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência e renovação

1 — O presente AE será publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* e entrará em vigor cinco dias após a sua publicação.

2 — O período de vigência do AE é de 24 meses, com excepção da tabela de remunerações de base mínimas e das cláusulas de expressão pecuniárias, cujo período de vigência é de 12 meses.

3 — Após o decurso do período de vigência, o AE renovar-se-á automática e sucessivamente por iguais períodos, salvo se alguma das partes o denunciar, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

4 — A tabela de remunerações de base mínimas e as cláusulas de expressão pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

5 — A tabela de remunerações de base mínimas e as cláusulas de expressão pecuniárias anexas ao presente AE referentes ao ano civil de 2006 apenas produzem efeitos a partir da data da sua assinatura.

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Denúncia

1 — O presente AE pode ser denunciado, por qualquer das partes outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência previsto na cláusula anterior.

3 — As partes devem diligenciar para que as negociações se iniciem e concluam no mais curto prazo de tempo possível.

## CAPÍTULO II

### Fontes e aplicação do direito do trabalho

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Fontes específicas

O contrato de trabalho está sujeito, em especial, ao presente AE, assim como aos seus usos laborais que não contrariem o princípio da boa fé.

## CAPÍTULO III

### Relações entre os outorgantes

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Deveres da CHARLINE perante os representantes sindicais

A CHARLINE deve facilitar aos representantes sindicais o exercício da sua actividade, nomeadamente:

- a) Permitir a circulação nas instalações da CHARLINE, sem prejuízo do normal funcionamento da actividade da mesma;

- b) Disponibilizar local ou locais para afixação de documentos formativos ou informativos e não colocar obstáculos à respectiva difusão.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Actividade sindical na CHARLINE

1 — A CHARLINE obriga-se a respeitar a regulamentação legal para a actividade sindical.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais.

3 — Os delegados sindicais serão democraticamente eleitos de entre os trabalhadores das profissões representadas pelo mesmo sindicato, sendo o número de delegados que ultrapasse o número legalmente previsto objecto de acordo prévio entre a CHARLINE e os sindicatos.

4 — Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

5 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação ao respectivo sindicato.

6 — As faltas dadas pelos representantes dos trabalhadores ao serviço das organizações representativas dos trabalhadores por motivo do exercício da sua actividade, quando justificadas nos termos da lei e desde que não ultrapassem os créditos de horas nesta definidos, não prejudicam o direito ao pagamento da remuneração de base diária, do subsídio de alimentação e do prémio de qualidade de serviço, quando o mesmo seja devido nos termos do regulamento anexo.

7 — Quando na empresa exista mais de um dirigente ou delegado sindical, poderão os mesmos acumular os respectivos créditos desde que na globalidade aqueles não ultrapassem o limite legalmente previsto.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Quotização sindical

1 — A CHARLINE cobrará e remeterá aos sindicatos, até ao dia 15 de cada mês seguinte àquele a que respeitarem, as quotizações sindicais.

2 — A CHARLINE enviará aos sindicatos os mapas, devidamente preenchidos, relativos à quotização.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária composta por três representantes da CHARLINE e três do sindicato outorgante do AE.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho das funções no caso de ausência do efectivo.

3 — Os representantes podem ser substituídos pela parte que os nomeou, mediante comunicação escrita, com a antecedência de 15 dias úteis relativamente à data de produção de efeitos da substituição.

4 — Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará nas instalações da CHARLINE.

5 — A comissão paritária reunirá a solicitação de qualquer das partes, cabendo à parte promotora da reunião a convocação da reunião, com uma antecedência de 10 dias úteis, com a indicação do dia, da hora, do local e da respectiva agenda de trabalhos.

6 — Será elaborada acta de cada reunião e assinada lista de presenças.

7 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

8 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, devem ser depositadas no Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se para todos os efeitos como integrando o AE.

9 — Cada uma das partes signatárias do presente AE indicará por escrito às restantes, nos cinco dias subsequentes à sua publicação, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, na comissão paritária.

10 — A comissão paritária deverá ter uma primeira reunião no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor do AE.

## **CAPÍTULO IV**

### **Relações individuais de trabalho**

#### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

##### **Classificação profissional**

Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão classificados nas categorias profissionais previstas no anexo I.

#### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental será de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores e de 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que presuponham uma especial qualificação, bem como para os que despenham funções de confiança e responsabilidade, designadamente fiscais e lugares de chefia, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Para os motoristas, o período experimental é de 120 dias.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode, sem prejuízo do disposto no número seguinte, rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — Nos casos em que o período experimental tenha durado mais de 60 dias, a parte que pretenda denunciar o contrato, nos termos do número anterior, deve comunicar à outra parte tal facto, observando um aviso prévio de 7 dias.

5 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

#### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

##### **Contratação a termo — Admissibilidade**

A admissibilidade da celebração de contratos a termo e a sua duração máxima rege-se pelo disposto na lei e no presente AE.

#### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

##### **Início da produção de efeitos do contrato a termo em casos especiais**

Caso o facto justificativo da contratação a termo seja previsível, o contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao limite máximo de 30 dias antes da sua verificação para efeitos de formação e preparação para o exercício da actividade para a qual o trabalhador é contratado.

#### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

##### **Renovação do contrato**

1 — O contrato de trabalho a termo certo dura pelo período acordado, não podendo ser objecto de mais de duas renovações nem exceder os três anos.

2 — Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o número anterior, o contrato pode ser objecto de mais uma renovação desde que a respectiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos.

#### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

##### **Contratos sucessivos**

1 — Salvo nos casos previstos na lei, a cessação do contrato a termo por motivo não imputável ao trabalhador impede nova admissão para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um quarto da duração do contrato, incluindo as renovações de que tenha sido objecto.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se que a admissão é efectuada para o mesmo posto de trabalho quando o trabalhador for admitido para funções iguais, a desempenhar nas mesmas condições das que eram anteriormente exercidas.

## **CAPÍTULO V**

### **Objecto do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

##### **Exercício de funções**

1 — O trabalhador deve exercer as funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2 — O exercício de funções ainda que acessórias da actividade contratada a que corresponda uma retribui-

ção mais elevada confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

3 — No caso de as funções referidas no número anterior não serem exercidas a tempo completo mas corresponderem a uma retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta em proporção do tempo dispendido com o respectivo exercício.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Reconversão profissional

1 — Os trabalhadores que não possam continuar a desempenhar as suas funções em consequência de acidente ou doença profissional e que reúnam condições para o desempenho de outra actividade poderão ser objecto de reconversão profissional.

2 — O sindicato em que o trabalhador esteja filiado será consultado antes da reclassificação.

3 — O estatuto funcional e remuneratório do trabalhador reconvertido será o correspondente à nova categoria, não podendo em caso algum ser diminuída a sua remuneração de base.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Exercício de cargos de estrutura

1 — Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de estrutura definidos pela CHARLINE em função das necessidades organizativas que em cada momento se verificarem na empresa.

2 — O exercício de cargos de estrutura em regime de comissão de serviço pressupõe a celebração de um acordo escrito, nos termos legais.

3 — Qualquer das partes pode pôr termo ao acordo de comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra parte com a antecedência de 30 ou 60 dias, consoante o exercício de funções naquele regime tenha durado, respectivamente, até dois anos ou por período superior.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

1 — O preenchimento de vagas far-se-á preferencialmente por recurso aos trabalhadores do quadro da empresa.

2 — Os trabalhadores que tenham exercido funções correspondentes às categorias profissionais a que se candidatam e disso possam fazer prova poderão ser dispensados dos requisitos estabelecidos quanto às habilitações literárias.

3 — Os trabalhadores, ainda que sujeitos a reconversão profissional, poderão ser dispensados das habilitações requeridas desde que frequentem acção de formação ou provas profissionais adequadas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deveres da CHARLINE

Constituem deveres da CHARLINE, para além daqueles que se encontram legalmente previstos, os seguintes:

- a) Certificar, a pedido do trabalhador, a sua situação profissional, assim como facultar-lhe a consulta individual do seu processo, sempre que este o solicite por escrito;
- b) Garantir ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício da sua actividade por conta da CHARLINE ou por causa do exercício das suas funções a assistência em espécie de patrocínio judicial na modalidade de advogado indicado pela empresa e a assistência pecuniária correspondente às remunerações de base vencidas durante o decurso do processo crime. A assistência referida cessa se, em sede de processo crime, for aplicada ao trabalhador, com trânsito em julgado, pena ou medida de segurança;
- c) Não responsabilizar os trabalhadores pelo pagamento de ferramentas e objectos desaparecidos ou inutilizados nos períodos em que lhes estão confiados quando, comunicada a ocorrência a tempo de efectuar averiguações, não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade por parte do trabalhador;
- d) Segurar todos os trabalhadores durante o período do trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, ficando a CHARLINE sub-rogada nos direitos do trabalhador perante terceiros, até ao montante que lhe haja pago, a qualquer título;
- e) A empresa, sempre que reúna condições, deve colocar à disposição dos trabalhadores vestiários e balneários equipados com produtos de higiene e armários individuais onde se possa guardar a roupa e demais pertences;
- f) Proporcionar aos trabalhadores, sempre que aplicável, nas instalações da empresa, local apropriado para tomarem as suas refeições.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Constituem deveres dos trabalhadores da CHARLINE, para além dos previstos na lei e nos usos laborais adoptados pela empresa, os seguintes:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade todas as pessoas com que se relacionem no exercício das suas funções, nomeadamente o público, em geral, e os utentes do serviço de transporte, em particular;
- b) Participar aos superiores hierárquicos qualquer ocorrência anormal de serviço, mesmo que já por si solucionada;
- c) Apresentar-se ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- d) Velar pela conservação e pela utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como da respectiva documentação;
- e) Prestar, de acordo com as orientações da empresa, contas das importâncias e valores de cuja



cobrança forem incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;

- f) Realizar com zelo e diligência o estipulado na descrição de funções.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A CHARLINE proporcionará aos seus trabalhadores acções de formação profissional adequadas às funções que lhes sejam cometidas.

2 — Os trabalhadores devem participar de modo diligente nas acções de formação que lhes sejam proporcionadas.

3 — A CHARLINE definirá os programas de formação, bem como a respectiva data de início e duração dos mesmos.

4 — Aos trabalhadores que frequentem acções de formação profissional a CHARLINE proporcionará, sempre que possível e mediante documento justificativo, horários compatíveis para a respectiva formação.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — O trabalhador que frequente estabelecimento de ensino oficial ou equivalente, adiante designado por trabalhador-estudante, pode beneficiar de horários de trabalho que lhe permitam a frequência de aulas.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficiará, sem perda de retribuição ou de outras regalias, de dispensa do trabalho até seis horas semanais, a qual pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente.

3 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de retribuição, para prestação de exames ou provas de avaliação nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, teste ou prova de avaliação de conhecimento, mais dois dias para a respectiva prova oral, ou testes ou provas de avaliação de conhecimento, correspondendo um ao dia da realização e o outro ao dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados, não podendo em qualquer dos casos ultrapassar o limite de quatro dias por disciplina;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

4 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

5 — Para poder beneficiar do regime previsto na presente cláusula, o trabalhador-estudante deve informar a empresa da sua condição de estudante.

6 — No final de cada ano lectivo, o trabalhador-estudante para continuar a beneficiar no ano lectivo

seguinte do regime previsto na presente cláusula deve comprovar no final de cada ano lectivo, perante a empresa, o respectivo aproveitamento escolar.

7 — Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado.

8 — Além dos benefícios previstos na presente cláusula o trabalhador-estudante goza dos demais direitos que lhe sejam concedidos pela lei.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Local do trabalho

1 — Entende-se por «local de trabalho» aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2 — Dos contratos de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do local de trabalho, podendo ser definidos outros que não distem mais de 15 km relativamente ao local inicial contratualmente acordado.

3 — Nos intervalos de serviço, a etapa seguinte deve iniciar-se no mesmo local em que o trabalhador terminou a etapa anterior. Quando tal não se verifique, o tempo de deslocação disponibilizado pelo trabalhador para o efeito contará como tempo de serviço efectivo e será contabilizado no seu horário de trabalho diário.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é, em termo médios, de quarenta horas por semana, distribuídas até um limite máximo de seis dias consecutivos, sem prejuízo dos períodos normais de trabalho semanal de menor duração já praticados.

2 — Os trabalhadores que transitarem de serviço ou sector praticarão o horário do serviço ou sector para onde forem transferidos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Organização do horário de trabalho dos trabalhadores do movimento

1 — O horário de trabalho diário será organizado de modo a que o seu início tenha lugar quinze minutos antes do início do serviço.

2 — O horário de trabalho diário será organizado por forma a incluir quinze minutos destinados às operações de abastecimento, lavagem e limpeza do veículo e prestação de contas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

2 — O período normal de trabalho dos trabalhadores do movimento poderá ser interrompido por período correspondente a cinco horas e meia, as quais podem ser repartidas até ao máximo de três intervalos, cuja duração não poderá ser inferior a quinze minutos nem superior a cinco horas e meia.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Horários de refeição

1 — É assegurado aos trabalhadores do movimento um período de tempo para refeição antes do início da prestação de trabalho, após o seu termo ou entre etapas com a duração prevista no n.º 1 da cláusula anterior, entre as 11 e as 15 horas, e para os serviços que terminem depois das 22 horas, entre as 19 horas e as 21 horas e 30 minutos.

2 — Os intervalos de refeição referidos no número anterior serão considerados para efeitos do disposto no n.º 2 da cláusula anterior.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade do período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho será definido em termos médios.

2 — O período normal de trabalho semanal poderá ser aumentado até ao limite de quarenta e cinco horas, não podendo o limite diário ser superior a nove nem inferior a cinco horas de trabalho efectivo.

3 — Para efeitos de determinação da duração média do trabalho, o período de referência é de quatro meses, calculados em 30 de Abril, 31 de Agosto e 31 de Dezembro de cada ano.

4 — As horas que, no termo de cada um dos períodos referidos no número anterior, forem superiores ao período normal de trabalho referido na cláusula 24.<sup>a</sup> serão remuneradas como trabalho suplementar.

5 — As horas não compensadas que o trabalhador tiver prestado a menos em cada um dos períodos referidos no n.º 3 consideram-se definitivamente perdidas a seu favor.

6 — O trabalho efectivo efectuado para além do limite máximo previsto no n.º 2 da presente cláusula não é considerado na determinação referida no n.º 3 e será pago directamente como trabalho suplementar.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Descanso diário

1 — O intervalo entre dois dias de trabalho não pode ser inferior a onze horas.

2 — Aos trabalhadores do movimento aplica-se, de acordo com o âmbito de aplicação e os critérios definidos nos próprios instrumentos, o disposto no presente AE e demais legislação aplicável e nos Regulamentos (CEE) n.º 3825/85 e (CE) n.º 561/2006 e nas normas que os complementem ou substituam no futuro.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores da área administrativa sem contacto com o público e ou que não realizem funções compreendidas no regime da mobilidade têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, correspondentes, respectivamente, em cada semana de trabalho, ao domingo e ao sábado.

2 — Os demais trabalhadores têm direito em cada sete dias de trabalho a um dia de descanso semanal obrigatório, o qual poderá ser rotativo em função da natureza do serviço e das necessidades da empresa.

3 — Pelo menos uma vez em cada cinco semanas de trabalho o dia de descanso semanal obrigatório será gozado ao domingo.

4 — O dia de descanso semanal obrigatório será do conhecimento do trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias.

5 — Para além do dia de descanso semanal obrigatório, em todas ou em determinadas semanas do ano, poderá ser concedido aos trabalhadores um dia de descanso semanal complementar.

6 — Esta cláusula aplica-se apenas aos trabalhadores admitidos a partir da data de publicação do AE, àqueles que já estejam em regime de descanso rotativo e aos que, individualmente, manifestem, por escrito, o seu interesse em aderir ao regime aqui previsto.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho prestado no estrangeiro

1 — O disposto na cláusula anterior não é aplicável aos trabalhadores em serviço no estrangeiro, devendo, contudo, o(s) dia(s) de descanso ser(em) gozado(s) a seguir à sua chegada ao local de trabalho.

2 — Para além do gozo do dia ou dias de descanso vencidos durante a prestação de trabalho no estrangeiro os trabalhadores terão ainda direito a gozar um período correspondente a vinte e quatro horas imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho.

3 — O trabalho prestado pelos trabalhadores em serviço no estrangeiro em dia de descanso semanal não lhes confere o acréscimo remuneratório previsto na cláusula 46.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea b).

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Entende-se por trabalho nocturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 20 horas e 30 minutos de um dia e as 6 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho igual ou

inferior a 75 % do praticado a tempo inteiro, numa situação comparável.

2 — O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O número máximo de horas de trabalho suplementar susceptível de ser prestado por cada trabalhador será, em princípio, de duzentas horas por ano.

3 — O limite anual de trabalho suplementar aplicável aos trabalhadores a tempo parcial é de cento e cinquenta horas por ano.

4 — As trabalhadoras grávidas ou com filhos com idade inferior a 12 meses não são obrigadas a prestar trabalho suplementar.

## CAPÍTULO VI

### Férias, feriados e faltas

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Período anual de férias

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

2 — A duração do período anual de férias, prevista no n.º 1, 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 — As ausências para a actividade sindical e as autorizadas pela empresa, previstas neste AE, não serão tidas

em conta para efeitos do aumento de férias previsto no número anterior.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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, reportando-se ao trabalho prestado no ano anterior, salvo o disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Férias no ano da contratação

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre a empresa e os trabalhadores.

2 — Na falta de acordo, cabe à empresa marcar, no período compreendido entre 1 de Março e 31 de Outubro, as férias e elaborar o respectivo mapa.

3 — No caso previsto no número anterior, aos trabalhadores será assegurado pela empresa, no período supra-referido, o gozo, em dias seguidos, de metade dos dias de férias a que têm direito.

4 — Quando, em razão da natureza do serviço e das necessidades da empresa, não possa ser assegurado no período supra-aludido o gozo do período total de férias a que os trabalhadores têm direito, será sempre assegurado o gozo, naquele período, de, no mínimo, 10 dias úteis.

5 — A todos os trabalhadores que gozem um período de seis ou mais dias de férias fora do período referido no n.º 2 será concedido um dia útil de férias, que acrescerá aos dias a que tenha direito, sem que tal implique acréscimo no correspondente subsídio de férias.

6 — O acréscimo previsto no número anterior será de 2 dias úteis de férias caso o trabalhador goze um período de 12 ou mais dias de férias fora do período referido no n.º 2, de 3 dias úteis de férias caso o trabalhador goze um período de 18 ou mais dias de férias no mesmo período e de 4 dias úteis caso o trabalhador goze 24 ou mais dias de férias no aludido período, sem que tal implique, em caso algum, acréscimo no correspondente subsídio de férias.

7 — Com a antecedência mínima de cinco dias, poderá o trabalhador solicitar o gozo de um dia de férias no dia do seu aniversário. Caso o trabalhador não res-

peite a antecedência de cinco dias, está o referido gozo dependente de autorização expressa da empresa.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios os que a lei estabelece, que, à data da assinatura do presente AE, são os seguintes:

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

2 — Além dos feriados obrigatórios, são também observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade para onde o trabalhador foi contratado.

3 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, os feriados de Sexta-Feira Santa, terça-feira de Carnaval e municipal podem ser gozados noutro dia.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

2 — As faltas devem ser comunicadas com a maior antecedência possível, de forma a evitar perturbações de serviço.

3 — As faltas deverão ser classificadas no acto da comunicação ou nos oito dias posteriores, podendo o trabalhador, no prazo de cinco dias, apresentar reclamação escrita daquela classificação nos Serviços de Pessoal, sendo a mesma objecto de decisão por parte dos órgãos competentes da empresa.

4 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento, durante cinco dias consecutivos, do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau na linha recta e por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;
- c) As motivadas por falecimento, durante dois dias consecutivos, de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável

ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

g) As ausências, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As dadas, durante 5 dias, no gozo de licença de paternidade e, durante 15 dias, no gozo de licença parental;

l) As dadas, três dias por mês, para o exercício de funções em serviço de bombeiro;

m) As dadas, pelo período de um dia, para dádivas de sangue.

5 — Os períodos de faltas indicados nas alíneas b) e c) são contados por dias completos e a partir do conhecimento da ocorrência pelo trabalhador, salvo se apenas tomou conhecimento já depois de iniciado o trabalho, caso em que poderá abandonar o serviço sem perda de remuneração, só se iniciando a contagem no dia seguinte. Se o funeral não se realizar em tempo normal, será concedido ao trabalhador mais um dia para assistir àquele acto, tendo para o efeito o trabalhador de apresentar a respectiva prova.

6 — Sem prejuízo de todas as disposições legais que disponham em sentido contrário, as faltas tipificadas nesta cláusula não implicam perda de retribuição.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Prova da falta justificada

1 — A empresa pode, nos cinco dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea e) do n.º 4 da cláusula anterior é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3 — A apresentação à empresa de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição e outras prestações pecuniárias

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

2 — As remunerações de base mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I.

3 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes a um mês.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Valor da remuneração horária

1 — A remuneração horária é calculada da forma seguinte:

$$\text{Remuneração horária} = \frac{\text{Remuneração base mensal} \times 12}{\text{Período normal semanal de trabalho} \times 52}$$

2 — A fórmula prevista do número anterior é aplicável ao cálculo do trabalho suplementar, do trabalho nocturno, do agente único, do prémio de serviço ocasional e do prémio de disponibilidade de serviço.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho nocturno

A prestação de trabalho nocturno é remunerada com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração horária do trabalhador, calculada segundo a fórmula constante da cláusula 44.<sup>a</sup> do presente AE.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos, calculados sobre o valor da remuneração horária, segundo a fórmula constante da cláusula 44.<sup>a</sup> do presente AE:

- a) 63 % por cada hora ou fracção efectivamente trabalhada;
- b) 100 % da retribuição nos dias de descanso semanal, complementar ou feriados.

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

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

4 — No caso de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Subsídio de agente único

Os motoristas que exerçam a sua actividade em regime de agente único têm direito a receber, por cada hora de trabalho ou fracção em que exerçam efectivamente tais funções, um subsídio correspondente a 25 % da sua retribuição horária, com o pagamento mínimo de quatro horas de trabalho diário, subsídio esse que será pago também nos meses de férias e nos subsídios de férias

e de Natal, calculado segundo a fórmula constante da cláusula 44.<sup>a</sup> do presente AE.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição e subsídio de pequeno-almoço

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição por cada dia em que hajam prestado trabalho, no montante previsto no anexo I do presente AE.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio de refeição nos dias em que o período de falta ou ausência seja igual ou superior a três horas.

3 — Todo o trabalhador que entre ao serviço até às 11 horas da manhã ou até às 19 horas e cujo trabalho se prolongue, respectivamente, para além das 21 ou 5 horas, tem direito a uma segunda refeição de valor igual ao subsídio em vigor. Se não for apresentada factura, esta segunda refeição estará sujeita ao pagamento de segurança social e IRS.

4 — O subsídio de pequeno-almoço é sempre pago ao trabalhador quando este inicie o serviço antes das 6 horas da manhã.

5 — Os trabalhadores que prestem actividade a tempo parcial ou trabalho suplementar têm direito a um subsídio de refeição proporcional às horas trabalhadas, relativamente ao montante previsto no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Remuneração de férias e subsídio de férias

1 — No período de férias, o trabalhador receberá uma retribuição não inferior à que receberia se estivesse ao serviço e um subsídio de férias de montante igual a essa retribuição.

2 — Quando o período de férias for inferior ao previsto no n.º 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias proporcional à remuneração daquele período.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a receber, até ao dia 30 de Novembro de cada ano, um subsídio de montante igual à retribuição mensal.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado durante o ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho.

3 — Nas situações de suspensão de contrato de trabalho, a empresa adiantará, no momento do seu vencimento, o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da segurança social. O trabalhador tem 30 dias após receber o vale da segurança social para devolver o valor adiantado pela empresa. Caso não o faça nos 90 dias subsequentes ao pagamento feito

pela segurança social, a empresa pode fazer a retenção mensal da verba em falta, no máximo de 33 % da remuneração mensal líquida.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Prémios

Os trabalhadores terão direito aos prémios previstos nas cláusulas seguintes e àqueles que, em cada momento, vigorarem na empresa, nos termos e nas condições estabelecidas nos respectivos regulamentos.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Prémio de serviço ocasional

1 — A todos os trabalhadores que executem trabalho em regime de serviço ocasional é atribuído um prémio correspondente a 22,5 % sobre a remuneração horária do trabalhador, por cada hora ou fracção de desempenho prestada naquela qualidade, calculado segundo a fórmula constante da cláusula 44.<sup>a</sup> do presente AE.

2 — Este prémio está directamente relacionado com o serviço ocasional, sendo, por isso, atribuído somente nos serviços efectivamente trabalhados naquela qualidade, estando portanto excluído o seu pagamento nos meses de férias e nos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Prémio de qualidade de serviço

1 — Por cada dia efectivo de trabalho prestado, os trabalhadores têm direito, a título de prémio de qualidade de serviço, a um valor no montante previsto no anexo I do presente AE.

2 — Este prémio está directamente relacionado com o desempenho, qualidade de trabalho, assiduidade e pontualidade, sendo atribuído somente nos dias efectivamente trabalhados, estando portanto excluído o seu pagamento nos meses de férias e nos subsídios de férias e de Natal.

3 — O prémio será pago no mês seguinte ao da sua atribuição e sujeito aos descontos legais

4 — Terão direito ao prémio os trabalhadores que preencham as condições previstas no anexo III do presente AE.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Prémio de disponibilidade

1 — Todos os motoristas têm direito, a título de prémio de disponibilidade, a um valor correspondente a 30 % da sua retribuição horária, calculado segundo a fórmula constante da cláusula 44.<sup>a</sup> do presente AE, que será pago de forma cumulativa, por cada hora de amplitude diária, desde que não exista pernoita e sempre que a amplitude de serviço seja igual ou superior a dez horas de serviço sucessivas, incluindo-se todas as pausas que medeiam o início e o fim do serviço, com o pagamento mínimo de € 2.

2 — Este prémio está directamente relacionado com o desempenho de funções nas condições definidas no

número anterior, sendo atribuído somente nos dias efectivamente trabalhados, estando portanto excluído o seu pagamento nos meses de férias e nos subsídios de férias e de Natal.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar nos termos da lei, nomeadamente por:

- a) Acordo entre as partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por parte do trabalhador;
- d) Despedimento com justa causa.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Devolução de bens

1 — O trabalhador, no acto de cessação do contrato de trabalho, entregará à empresa o cartão de identidade de empregado, os passes familiares, os fardamentos e outros bens de que o trabalhador seja depositário.

2 — Em caso de incumprimento do disposto no número anterior, a empresa poderá compensar o valor dos bens não devolvidos com as importâncias de que o trabalhador seja credor.

## CAPÍTULO IX

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança

1 — A CHARLINE obriga-se a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — A CHARLINE garantirá a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

3 — Os trabalhadores que, por razões das funções que lhe estão atribuídas, estejam sujeitos a intempéries ou ao perigo de intoxicação deverão estar convenientemente protegidos, pelo que a empresa se obriga a tomar todas as medidas preventivas aconselháveis e a fornecer equipamentos de protecção individual adequados, que, se assim for determinado pela empresa, ficarão à guarda e responsabilidade dos trabalhadores.

## CAPÍTULO X

### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Caso a incapacidade parcial permanente para o trabalho não prejudique o normal desempenho das fun-

ções por parte do trabalhador, à retribuição acrescerá o montante indemnizatório judicialmente fixado.

2 — Caso a incapacidade parcial permanente prejudique o normal desempenho das funções e determine a reclassificação profissional do trabalhador, será a este atribuída a correspondente retribuição.

3 — A empresa poderá, no caso da situação prevista no n.º 2 da presente cláusula, atribuir ao trabalhador incapacitado um complemento pecuniário calculado em função da indemnização judicialmente fixada e da nova retribuição, por forma a garantir àquele um montante igual ao da retribuição auferida à data do acidente de trabalho.

## **CAPÍTULO XI**

### **Regalias sociais**

#### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

##### **Transportes**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a transporte gratuito nas carreiras de serviço público da empresa, bem como nas pertencentes ao grupo TRANSDEV — Transportes Rodoviários Portugueses que actuem na sua área de exploração.

2 — É ainda facultado transporte do domicílio para a zona mais próxima do seu local de trabalho ou estudo (e regresso) ao cônjuge e filhos do trabalhador, desde que vivam em comunhão de habitação, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino, até à idade de 24 anos ou com direito ao abono de família e ainda aos deficientes. Os familiares abrangidos terão de fazer prova, durante o mês de Setembro de cada ano, do seu local de trabalho ou de estudo.

3 — O direito referido no número anterior aplica-se a todos os trabalhadores com mais de seis meses de antiguidade e poderá ser retirado, provisória ou definitivamente, pela empresa, detectadas e provadas que sejam — em processo de averiguação — quaisquer irregularidades que tal justifiquem.

#### **Cláusula 60.<sup>a</sup>**

##### **Apoio por apreensão da licença de condução**

A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço em actos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, desde que provado que não haja comportamento doloso ou negligente por parte do trabalhador, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

#### **Cláusula 61.<sup>a</sup>**

##### **Assistência na doença**

Em caso de doença, a empresa garante aos seus trabalhadores o pagamento de um complemento de doença, que resulta da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e do subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 22 dias de calendário por ano, seguidos ou interpolados.

#### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

##### **Assistência por acidente de trabalho ou doença profissional**

1 — No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa.

2 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará no sentido da reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

#### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

##### **Ocorrências durante as deslocações**

1 — Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho, por motivo de serviço, e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, a expensas da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo internacional:

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou doença se ter verificado no País;
- c) A alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência;
- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para o local a indicar pela família, desde que seja em Portugal continental;
- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso a expensas da empresa. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa e de acordo com o trabalhador.

## **CAPÍTULO XII**

### **Disposições finais**

#### **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

##### **Maior favorabilidade global**

As condições de trabalho estabelecidas no presente AE são consideradas globalmente mais favoráveis do que as actualmente em vigor previstas em instrumentos de regulamentação de trabalho e regulamentos internos.

## ANEXO I

### 1 — Remunerações de base mínimas e outras prestações pecuniárias

1 — Para efeitos do disposto na cláusula 44.<sup>a</sup>, é acordada a seguinte tabela de retribuições base mínimas, a qual é constituída por quatro níveis salariais:

(Em euros)

Escalões	Categorias	A partir de 1 de Outubro de 2006	A partir de 1 de Janeiro de 2007
Nível 1 ...	Motorista SP .....	595	607
Nível 2 ...	Motorista SP .....	620	632
Nível 3 ...	Motorista SP .....	645	657
Nível 4 ...	Motorista SP .....	670	682

2 — Na data de admissão de todos os trabalhadores, ser-lhes-á atribuída a retribuição de base mínima correspondente ao N1.

3 — A passagem de cada um dos trabalhadores do escalão em que está integrado para o escalão imediatamente seguinte está, directa e exclusivamente, dependente da obtenção do seguinte número de prémios de qualidade e serviço, nos termos e de acordo com as condições referidas neste AE e no regulamento anexo, que faz parte integrante do mesmo:

De N1 para N2 — 850 prémios de qualidade e serviço;  
De N2 para N3 — 900 prémios de qualidade e serviço;  
De N3 para N4 — 950 prémios de qualidade e serviço.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, o período de referência é de seis anos.

5 — Caso, no período de referência, um trabalhador não obtenha o número de prémios de qualidade e serviço de que está dependente a passagem para o escalão imediatamente seguinte, deixará de ser considerado, para efeitos do disposto no n.º 2, o número de prémios obtido no primeiro daqueles anos, e assim sucessivamente, por forma que a aferição do número de prémios de qualidade e serviço se reporte sempre aos últimos seis anos de exercício da actividade.

6 — Os prémios de qualidade e serviço atribuídos aos trabalhadores ao serviço da empresa na data da entrada em vigor do presente AE serão considerados para efeitos do disposto nos números anteriores.

### 2 — Subsídio de refeição

(cláusula 48.<sup>a</sup>)

O valor do subsídio de refeição diário referido no n.º 1 da cláusula 48.<sup>a</sup> é de € 5,93, actualizável, na falta de acordo, nos termos determinados para a função pública, não havendo lugar à aplicação retroactiva de tal actualização.

### 3 — Prémio de qualidade de serviço

(cláusula 53.<sup>a</sup>)

O valor do prémio referido no n.º 1 da cláusula 53.<sup>a</sup> é de € 2.

## 4 — Ajudas de custo

I — Ajuda de custo em território nacional — € 43,94.  
Engloba:

Pequeno-almoço — € 1,56;  
Almoço e jantar, cada — € 5,93;  
Dormida — € 30,52.

Sempre que o trabalhador os requisiar, serão adiantados os montantes relativos a ajudas de custo, € 30 por dia, bem como outros de que necessite para fazer face a despesas previsíveis, as quais serão regularizadas após o seu regresso.

II — Ajuda de custo no estrangeiro — € 72,80.

Engloba:

Pequeno-almoço — € 2,50;  
Almoço e jantar, cada — € 14,60;  
Dormida — € 41,10.

Sempre que o trabalhador os requisiar, serão adiantados os montantes relativos a ajudas de custo, € 50 por dia, bem como outros de que necessite para fazer face a despesas previsíveis, as quais serão regularizadas após o seu regresso.

III — Valor do quilómetro em viatura própria — € 0,36.

Os valores referidos nos n.ºs I, II e III serão, na falta de acordo, actualizados nos termos determinados para a função pública, não havendo lugar à aplicação retroactiva de tal actualização.

## ANEXO II

### Categorias profissionais — Descritivo funcional

*Motorista de serviço público (pesados):*

- Ter à sua responsabilidade a condução de veículos automóveis pesados de passageiros;
- Zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder, com execução, à verificação directa e manutenção dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos da viatura;
- Tomar, em caso de avaria ou acidente, todas as providências adequadas e recolher todos os elementos necessários para a correcta apreciação pelas entidades competentes dos sinistros que envolvam a viatura conduzida;
- Efectuar a emissão e cobrança de bilhetes, bem como verificar a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos;
- Carregar e descarregar a bagagem dos passageiros nos autocarros;
- Prestar assistência aos passageiros, nomeadamente, dando informações quanto aos percursos, horários e ligações;
- Proceder à recepção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como dos documentos que aos mesmos respeitem, em agentes ou em qualquer dependência da empresa;
- Prestar periodicamente contas das cobranças a que procedeu;
- Ter à sua responsabilidade o manual de documentos da empresa (documentos legais associados à prestação de serviços de transporte).



### ANEXO III

#### Prémio de qualidade de serviço

1 — Critérios de atribuição: o prémio de qualidade de serviço (PQS) não será atribuído aos trabalhadores que:

- a) Tenham tido acidente de viação que lhes seja imputável a título de comportamento doloso ou negligente;
- b) Tenham tido atrasos na entrada ao serviço ou tenham provocado atrasos nos serviços que lhes sejam imputáveis;
- c) Não se apresentem devidamente fardados, caso a empresa distribua o respectivo fardamento;
- d) Não cumpram as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Tenham violado as normas de prevenção e controlo de ingestão de bebidas alcoólicas;
- f) Tenham sido objecto de aplicação de coima por prática de contra-ordenação estradal/laboral que lhes seja imputável;
- g) Não tenham prestado contas no período determinado pela empresa.

2 — A verificação das condições previstas nas alíneas anteriores implica a perda do prémio na seguinte medida:

- a) Por cada acidente de viação, nos termos da alínea a), 10 % sobre o valor do prejuízo causado, com um limite máximo de 250 PQS;
- b) Por cada atraso, nos termos da alínea b), 1 PQS;
- c) Por cada dia que não se apresente devidamente fardado, 1 PQS;
- d) Pela violação do disposto na alínea d), 1 PQS;
- e) Pela violação do disposto na alínea e), 30 PQS;
- f) Pela violação do disposto na alínea f), 1 PQS, no caso de contra-ordenação leve, 10 PQS, no caso de contra-ordenação grave, e 15 PQS, no caso de contra-ordenação muito grave;
- g) Pela violação do disposto na alínea g), 1 PQS por cada dia de atraso.

3 — A reincidência, no mesmo mês, de violação das alíneas do n.º 1 implica a perda do prémio em dobro da medida prevista no n.º 2, com excepção da alínea a).

4 — Sempre que qualquer dos comportamentos previstos no n.º 1 seja objecto de processo disciplinar com aplicação de sanção, não será aplicada a perda de PQS conforme previsto nos números anteriores.

5 — Sempre que o trabalhador considerar que o PQS lhe foi indevidamente retirado, poderá, no prazo de 25 dias após o mês em que verificar o seu processamento (ou não processamento), apresentar, por escrito, junto da gerência da empresa exposição devidamente fundamentada acompanhada, caso o entenda, de documentos.

A não apresentação de qualquer reclamação naquele prazo implica a aceitação do processamento efectuado.

A exposição supra-referida será definitivamente decidida pela administração da empresa no prazo de 30 dias a contar da data de recepção da reclamação.

### ANEXO IV

#### Normas de prevenção e controlo de ingestão de bebidas alcoólicas

##### Artigo 1.º

###### Âmbito pessoal

1 — O presente anexo aplica-se a todos os trabalhadores da CHARLINE, qualquer que seja o seu título de vinculação.

2 — Os trabalhadores da CHARLINE ficam sujeitos às regras que lhe são impostas pela mesma através deste regulamento, sendo imperativo o seu cumprimento.

3 — A eficácia dos procedimentos aqui previstos pressupõe o empenho activo de todos na detecção das situações existentes, na prevenção de factores de risco e na tomada de consciência da importância do tema, relativamente à responsabilidade de todos no seu desempenho profissional, e tomada de conhecimento da promoção das condições de saúde, segurança e higiene no local de trabalho.

##### Artigo 2.º

###### Princípios

Constitui dever do pessoal referido no artigo anterior a sujeição a testes de alcoolemia para controlo do consumo de álcool, determinados nos termos do presente regulamento.

##### Artigo 3.º

###### Meios de controlo

O controlo do consumo de álcool é feito através da realização de testes de alcoolemia, com aparelhos de medição do teor alcoólico do ar expirado, de modelos devidamente homologados.

##### Artigo 4.º

###### Sujeição dos trabalhadores ao controlo

1 — A indicação dos trabalhadores a submeter aos testes de alcoolemia será feita por sorteio informático.

2 — O programa informático a utilizar no sorteio terá em conta os sectores de actividade, os horários de trabalho e as funções exercidas pelos trabalhadores, com referência aos conteúdos funcionais das respectivas carreiras e categorias profissionais, através do estabelecimento de coeficientes diferenciados que potenciem uma probabilidade acrescida de submissão aos testes de alcoolemia dos trabalhadores que, nomeadamente, ope-rem com viaturas, máquinas e ou equipamentos, exerçam actividades que exijam uma especial concentração intelectual, coordenação motora ou funcional ou que sejam perigosas pela sua própria natureza ou pela natureza dos meios utilizados.

3 — Cada sorteio designará três trabalhadores efectivos.

## Artigo 5.º

### Excepções

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, serão, ainda, sujeitos ao teste de alcoolemia os trabalhadores que apresentem alterações no seu comportamento habitual ou sinais exteriores de estado de embriaguez, bem como aqueles que, durante o período de trabalho, tenham sido intervenientes em qualquer acidente ou incidente em serviço, sempre que a situação clínica o permita, e independentemente das consequências do mesmo.

2 — O teste será realizado no local do acidente ou incidente, com a discrição necessária, pelos elementos referidos no n.º 2 do artigo seguinte.

3 — Serão também submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores que, no dia anterior, tenham efectuado o teste com resultado positivo e aqueles que o solicitem.

4 — Quando se verificar existirem indícios de que um trabalhador se encontra a prestar serviço sob a influência do álcool e não seja possível utilizar os equipamentos de controlo, compete à chefia directa no local de trabalho tomar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador e ou das outras pessoas colocadas em risco, bem como das instalações, equipamento e outros bens de que a empresa seja proprietária ou pelos quais seja responsável.

5 — Após tomar as medidas que se mostrarem adequadas à situação concreta, a chefia directa diligenciará no sentido de o trabalhador ser submetido a controlo de alcoolemia.

6 — Sempre que o trabalhador esteja sujeito a tratamento médico com medicamentos que afectem as suas capacidades físicas e mentais, deverá comunicar tal facto ao superior hierárquico a que pertence, de modo que este tome as providências que achar necessárias.

## Artigo 6.º

### Local e tempo de realização dos testes

1 — Os testes serão efectuados, com a discrição necessária, nos locais e durante o período de trabalho, dando-se conhecimento da sua realização à chefia directa ou ao seu substituto.

2 — Os testes serão realizados por equipas em ligação funcional com a DSHS, compostas por dois elementos, um dos quais terá de ser médico ou enfermeiro, que deverão apresentar-se devidamente identificados.

3 — Na realização dos testes referidos no número anterior deverá estar presente um representante dos trabalhadores.

## Artigo 7.º

### Dever de sigilo

Todos os intervenientes em qualquer fase do processo, incluindo o sorteio, estão sujeitos a um especial dever de sigilo, sendo os resultados apurados rigorosamente confidenciais.

## Artigo 8.º

### Teste positivo

1 — Para os efeitos do presente regulamento, o teste de alcoolemia será considerado positivo e o trabalhador considerado sob a influência do álcool quando a taxa de álcool no sangue detectada seja superior a 0,5 g/l.

2 — A recusa injustificada de submissão ao teste de alcoolemia constitui violação do dever de obediência, devendo o facto, sem prejuízo da aplicação do disposto no artigo 11.º, ser participado à Direcção de Recursos Humanos pela equipa responsável pela realização do teste.

3 — Sempre que o resultado do teste seja positivo, nos termos do presente regulamento, tal será comunicado, por escrito, ao trabalhador, após registo adequado, sendo informada igualmente a chefia e o responsável pelos serviços de medicina do trabalho da empresa, bem como a sua direcção. Esta comunicação deverá referir que o trabalhador não está em condições de prestar o seu trabalho por não se encontrar na plenitude das capacidades para o exercício das suas funções.

4 — Ficará arquivada no processo individual do trabalhador uma cópia do teste ou da recusa injustificada ao mesmo, referidos nos n.ºs 1 e 2 do presente artigo.

## Artigo 9.º

### Contraprova

O trabalhador que não se conforme com o resultado obtido tem direito a efectuar um novo teste de alcoolemia, nos trinta minutos imediatamente subsequentes, sem prejuízo de poder solicitar a sua submissão a testes sanguíneos, a realizar em laboratório de referência. No caso de a contra-análise sanguínea confirmar o resultado positivo, o trabalhador suportará os respectivos custos.

## Artigo 10.º

### Consequências funcionais

1 — O trabalhador que, submetido ao teste de alcoolemia, obtenha um resultado positivo poderá ser impedido, pela equipa responsável pela realização dos testes, de iniciar ou retomar o exercício das suas funções pelo período considerado necessário ou conveniente.

2 — Na situação prevista no número anterior, a equipa responsável pela realização do teste comunicará de imediato ao superior hierárquico directo do trabalhador a incapacidade temporária deste para o exercício de funções.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável aos casos de recusa injustificada à submissão aos testes de alcoolemia.

4 — Constitui violação dos deveres dos trabalhadores a prestação de trabalho sob a influência do álcool.

## Artigo 11.º

### Intervenção da DSHS

1 — As folhas de registo dos testes de alcoolemia ficarão arquivadas na DSHS, para onde serão encaminhadas pelas equipas que os realizem.

2 — Nas folhas de registo relativas aos trabalhadores que obtenham resultado positivo e sejam considerados sob a influência do álcool, as equipas responsáveis pela realização dos testes farão constar das mesmas uma informação sobre a necessidade, ou não, da sujeição desses trabalhadores a tratamento médico, acompanhamento psicológico ou a outras medidas terapêuticas.

3 — Nos casos em que se verificar a necessidade de tratamento, a DSHS convocará o trabalhador, através da respectiva hierarquia, para uma consulta médica de confirmação do diagnóstico e determinação da terapêutica adequada.

4 — O acompanhamento e tratamento das situações existentes já conhecidas de alcoolismo crónico continuará a ser feito na DSHS.

### Artigo 12.º

#### Disponibilização, venda, consumo e publicidade de bebidas alcoólicas nos locais de trabalho

1 — É proibida a disponibilização, venda e consumo de bebidas alcoólicas fermentadas nos refeitórios, bares, cafetarias e outras instalações similares da CHARLINE, à excepção de vinho e cerveja, limitados às quantidades máximas de 25 cl e 33 cl, respectivamente, por refeição e por pessoa maior de 16 anos, nos períodos de tempo habitualmente destinados ao almoço e jantar.

2 — É absolutamente proibida a disponibilização, venda e consumo das chamadas «bebidas brancas» nos refeitórios, bares, cafetarias e outras instalações similares da CHARLINE.

3 — É proibida a publicidade, directa ou indirecta, ao álcool ou a bebidas alcoólicas de qualquer tipo nos locais de trabalho da CHARLINE.

### Artigo 13.º

#### Sensibilização e divulgação

1 — A aplicação do disposto neste regulamento será acompanhada da promoção e divulgação de acções de prevenção de dependências em meios laborais e de campanhas de sensibilização para as consequências negativas do consumo de álcool.

2 — A empresa deverá promover acções de informação e formação do seu pessoal tendo em vista a prevenção e a diminuição do consumo de álcool e suas consequências.

3 — A execução destas acções cabe aos serviços de medicina do trabalho em colaboração com a hierarquia, competindo-lhes, designadamente:

- a) Coordenar acções de informação sobre prevenção do alcoolismo;
- b) Coordenar as acções que, a diversos níveis, visem o controlo e a eliminação dos efeitos do consumo do álcool;
- c) Propor superiormente as medidas que considerarem necessárias.
- d) Elaborar anualmente um relatório da actividade desenvolvida e dos respectivos resultados.

## ANEXO V

### Regulamento disciplinar

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito de aplicação

O presente regulamento disciplina o exercício do poder disciplinar pela empresa.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar todo e qualquer comportamento, por acção ou omissão, adoptado pelo trabalhador que consubstancie violação de obrigação laboral a que o mesmo se encontra adstrito em razão do vínculo laboral.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 — O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pela empresa como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquela estabelecida.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Caducidade do procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Garantias do processo

A nenhum trabalhador será aplicada sanção disciplinar sem que seja instaurado o correspondente processo disciplinar, nos termos previstos nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que seja susceptível de consubstanciar infracção disciplinar a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador agente, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Caso o comportamento em causa integre, nos termos previstos na lei geral, o conceito de justa causa de despedimento, a empresa comunicará ainda ao trabalhador a intenção de proceder ao seu despedimento.

3 — Na mesma data, é remetida à comissão de trabalhadores cópia da nota de culpa. Caso o trabalhador seja representante sindical, é ainda enviada cópia da nota de culpa à associação sindical respectiva.

4 — A comunicação deverá ser feita por correio registado com aviso de recepção para a morada indicada pelo trabalhador no seu processo individual ou mediante entrega em mãos, valendo como data de recepção a data da assinatura do aviso de recepção ou a data da entrega.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa desde que a empresa, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Resposta à nota de culpa

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.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Instrução

1 — A empresa, 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.

2 — A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem de mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

3 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso previsto no n.º 3 da cláusula 7.<sup>a</sup>, *in fine*, à associação sindical respectiva, que pode, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Decisão final

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

2 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do n.º 3 da cláusula anterior, 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.

3 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do n.º 3 da cláusula 7.<sup>a</sup>, *in fine*, à associação sindical respectiva.

4 — A decisão final deverá ser remetida ao trabalhador por correio registado com aviso de recepção ou entregue em mão.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1 — A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

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

2 — As sanções referidas no número anterior são aplicáveis com respeito pelos termos e limites definidos no Código do Trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Proporcionalidade

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis, não podendo aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, mas se, à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado ou em regime de licença sem retribuição e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação de sanções

A empresa manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

## Cláusula 16.<sup>a</sup>

### Regime subsidiário

Em tudo o mais que não estiver expressamente previsto no presente regulamento disciplinar será aplicável o previsto no Código do Trabalho e respectiva legislação complementar.

Porto, 26 de Outubro de 2006.

Pela CHARLINE — Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>:

*João Paulo Crava Mendes Araújo*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas:

*Jorge Manuel Fernandes Costa*, mandatário.  
*Celestino Joaquim Lopes Teixeira*, mandatário.  
*José Pedro Figueira Leitão*, mandatário.

Depositado em 23 de Novembro de 2006, a fl. 151 do livro n.º 10, com o registo n.º 246/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **Acordo de adesão entre a TROIAVERDE — Exploração Hoteleira e Imobiliária, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros ao AE entre a TORRALTA — Clube Internacional de Férias, S. A., e as mesmas associações sindicais.**

Entre a TROIAVERDE — Exploração Hoteleira e Imobiliária, S. A., e a Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do artigo 563.º do Código do Trabalho, ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1987, 31, de 22 de Agosto de 1988, 32, de 30 de Agosto de 1989, 32, de 29 de Agosto de 1990, 33, de 8 de Setembro de 1991, 26, de 15 de Julho de 1996, 29, de 8 de Agosto de 1998, 28, de 29 de Julho de 1999, 27, de 22 de Julho de 2000, 27, de 22 de Julho de 2001, e 32, de 29 de Agosto de 2002.

O presente acordo de adesão abrange a totalidade dos trabalhadores da aderente filiados e representados pelas associações sindicais outorgantes do identificado acordo de empresa.

O presente acordo de adesão aplica-se aos estabelecimentos da aderente a seguir enumerados, estabelecimentos situados em Tróia (concelho de Grândola) e serviços em Lisboa (concelho de Lisboa) e abrange um total estimado de cerca de 55 trabalhadores.

Lisboa, 13 de Outubro de 2006.

Pela TROIAVERDE — Exploração Hoteleira e Imobiliária, S. A.:

*Henrique José Moura de Sousa Montelobo*, administrador.  
*Rui Manuel Falcão d'Ávila Pereira*, administrador.

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

*Joaquim Pereira Pires*, mandatário e membro da Direcção Nacional.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Joaquim Pereira Pires*, mandatário.

Pela FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritórios e Serviços:

*Joaquim Pereira Pires*, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*Joaquim Pereira Pires*, mandatário.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*Joaquim Pereira Pires*, mandatário.

Pelo SPGL — Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

*Joaquim Pereira Pires*, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*Joaquim Pereira Pires*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

*Joaquim Pereira Pires*, mandatário.

### **Declaração**

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 6 de Novembro de 2006. — A Direcção Nacional: *Augusto Coelho Praça — Rodolfo José Caseiro*.

### **Declaração**

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa o STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 2 de Novembro de 2006. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis*.)

### **Declaração**

Informação da lista de sindicatos representados na FEPCEs no âmbito desta convenção:

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

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

2 de Novembro de 2006. — (*Assinatura ilegível*.)

### **Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 1 de Novembro de 2006. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

#### **Declaração**

Para os devidos e legais efeitos, declara-se que a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 3 de Novembro de 2006. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares Machado*, dirigente nacional. — *Rogério Paulo Amoroso da Silva*, dirigente nacional.

Depositado em 28 de Novembro de 2006, a fl. 151 do livro n.º 10, com o n.º 248/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **FE — Feder. dos Engenheiros — Constituição**

Estatutos aprovados em assembleia constituinte realizada em 28 de Outubro de 2006.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Denominação, âmbito e sede**

#### **Artigo 1.º**

1 — É criada a FE — Federação dos Engenheiros, que adopta a sigla FE, e se regerá pelos presentes esta-

tutos e pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes.

2 — A FE é constituída pelos sindicatos fundadores, que subscrevem os presentes estatutos:

SERS — Sindicato dos Engenheiros;  
SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros;  
SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia;  
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

## Artigo 2.º

A Federação representa os sindicatos nela filiados, que associem exclusivamente bacharéis, licenciados, mestres e doutores em Engenharia.

## Artigo 3.º

1 — A Federação exerce a sua acção em todo o território nacional.

2 — Por deliberação da assembleia geral, a Federação poderá alargar o seu âmbito de acção a qualquer país membro da Comunidade Europeia.

## Artigo 4.º

1 — A Federação tem sede em Lisboa.

2 — A sede pode ser transferida para qualquer ponto do território nacional mediante deliberação do Secretariado.

# CAPÍTULO II

## Princípios fundamentais e fins

## Artigo 5.º

1 — A Federação defende a liberdade sindical, com o sentido que resulta do disposto na Constituição da República Portuguesa e nos instrumentos emanados da Organização Internacional do Trabalho.

2 — A Federação defende a supressão de todas as injustiças sociais e económicas.

3 — A Federação reconhece e promove a solidariedade entre todos os graduados, independentemente da sua categoria profissional, religião, raça ou ideologia, como condição e garantia da unidade e do respeito pelas características e condições próprias dos associados.

## Artigo 6.º

1 — A Federação rege-se pelos princípios da organização e gestão democráticas, constitucionalmente consagrados e acolhidos nos instrumentos da OIT.

2 — A Federação exercerá a sua actividade com total independência em relação às entidades empregadoras, ao Estado, às instituições religiosas e aos partidos e associações políticas.

## Artigo 7.º

São atribuições da Federação:

- a) Apoiar a actividade dos sindicatos filiados;
- b) Promover e defender os interesses comuns dos sindicatos filiados;
- c) Promover e defender, sempre que para tal solicitada, os interesses específicos de qualquer sindicato filiado, quando não haja colisão com os interesses de qualquer dos sindicatos federados;
- d) Pugnar pela valorização do papel dos associados na sociedade portuguesa;

- e) Desenvolver a solidariedade entre os associados e entre estes e outras instituições representativas de trabalhadores;
- f) Estudar, propor e reivindicar as medidas e acções adequadas à promoção sócio-profissional dos seus associados.

## Artigo 8.º

Com vista ao cabal desempenho das suas atribuições, compete à Federação, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho e intervir na elaboração de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- b) Participar na elaboração da legislação do trabalho, na gestão das instituições de segurança social e noutras organizações que visem satisfazer directamente os interesses dos associados, bem como na elaboração, controlo e execução dos planos económico-sociais;
- c) Garantir uma justa participação dos associados na composição das organizações representativas de trabalhadores ao nível das empresas;
- d) Representar junto dos órgãos do Estado, das entidades públicas, das restantes organizações sindicais e de outras organizações os interesses dos associados;
- e) Declarar a greve e solidarizar-se com as acções colectivas promovidas pelos sindicatos filiados e seus associados;
- f) Cooperar com as demais organizações sindicais e com outras organizações representativas de trabalhadores em acções de interesse comum;
- g) Elaborar e fazer cumprir as decisões, normas e regulamentos necessários à consecução das suas atribuições.

## Artigo 9.º

1 — A Federação poderá estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais, nacionais e internacionais.

2 — A filiação em organizações sindicais depende de deliberação favorável da assembleia geral.

3 — A Federação poderá estabelecer relações, desenvolver e participar em actividades desenvolvidas por organismos de natureza profissional que associem membros das profissões representadas pelos sindicatos filiados, bem como, por organismos de natureza cultural, científica, técnica, ou outros cujos objectivos concorram para a formação, valorização e defesa dos interesses dos associados.

# CAPÍTULO III

## Associados, direitos e deveres

## Artigo 10.º

1 — Podem filiar-se na Federação os sindicatos que satisfaçam as condições expressas no artigo 2.º dos presentes estatutos e que aceitem e se obriguem a respeitar os presentes estatutos.

2 — Compete à assembleia geral da Federação decidir da admissibilidade dos sindicatos na Federação.

### Artigo 11.º

1 — O pedido de filiação será acompanhado dos seguintes documentos:

- a) Estatutos;
- b) Acta da eleição dos corpos gerentes;
- c) Relatório e contas do último exercício aprovado;
- d) Deliberação da respectiva assembleia geral, ou órgão equivalente que aprove o pedido de filiação;
- e) Declaração de aceitação dos Estatutos da Federação.

2 — O pedido de filiação será apreciado pelo secretariado, que emitirá parecer fundamentado, remetendo o processo à assembleia geral para a decisão final, da qual não haverá recurso.

### Artigo 12.º

São direitos dos sindicatos membros:

- a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes da Federação;
- b) Participar na actividade da Federação, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Beneficiar da acção desenvolvida pela Federação na defesa dos direitos e interesses colectivos;
- d) Serem informados de toda a actividade desenvolvida pela Federação;
- e) Usufruir para si ou para os respectivos associados das vantagens e regalias que forem postas em vigor.

### Artigo 13.º

São deveres dos sindicatos membros:

- a) Cumprir os presentes estatutos e demais regulamentação interna;
- b) Participar activamente na actividade da Federação e manter-se dela informado;
- c) Observar e fazer observar as deliberações dos órgãos estatutariamente competentes;
- d) Pagar pontualmente as quotizações, os serviços prestados e outros encargos validamente assumidos;
- e) Agir solidariamente na defesa dos interesses comuns e cooperar no estreitamento das relações mútuas;
- f) Promover todas as acções aprovadas tendentes ao fortalecimento da Federação;
- g) Manter os corpos gerentes da Federação permanentemente informados da acção sindical desenvolvida por cada sindicato filiado.

### Artigo 14.º

1 — Perdem a qualidade de sindicatos membros:

- a) Os que se retirarem voluntariamente da Federação;
- b) Os que deixarem de pagar as quotas por período superior a três meses;
- c) Os que forem objecto de pena de expulsão;

d) Os que, por força de alterações no seu âmbito de representação, deixarem de satisfazer os requisitos dos presentes Estatutos;

2 — Qualquer associado pode, a todo o tempo, retirar-se voluntariamente da Federação, mediante comunicação por escrito ao secretariado, acompanhada do pagamento das quotizações em atraso. A readmissão de qualquer associado que se tenha retirado voluntariamente far-se-á nos termos e condições previstas para a admissão.

3 — Aplica-se o disposto na parte final do número anterior aos que tenham perdido a qualidade de associados por não pagamento de quotas por período superior a três meses, mas a sua readmissão não se fará enquanto não tiverem sido pagas as quotas em dívida.

4 — A perda da qualidade de associado por motivo de expulsão só pode ser determinada por deliberação da assembleia geral, com fundamento em grave infracção aos deveres de associado, e carece de voto favorável de 100 % dos membros representados na assembleia geral, com excepção dos membros representantes do sindicato objecto da sanção.

5 — A readmissão só poderá ter lugar decorrido um ano, nos termos e condições estabelecidas para a admissão.

6 — A perda da qualidade de associado pelo motivo indicado na alínea d) do n.º 1 deste artigo tem de ser apreciada e decidida pela assembleia geral, carecendo do voto favorável de 100 % dos membros representados na assembleia com excepção dos membros do sindicato objecto da sanção.

## CAPÍTULO IV

### Regime disciplinar

#### Artigo 15.º

1 — A aplicação de medidas disciplinares terá lugar sempre que se verifique qualquer infracção às regras estabelecidas nestes Estatutos e nos regulamentos internos, bem como as deliberações dos órgãos federativos.

2 — A competência para a aplicação de medidas disciplinares pertence ao secretariado.

#### Artigo 16.º

1 — Poderão ser aplicadas as seguintes sanções:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até seis meses;
- c) Expulsão.

2 — As penas serão proporcionais à gravidade da infracção e ao grau de culpabilidade, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3 — É nula e ineficaz a aplicação de qualquer penalidade sem instauração de processo disciplinar escrito.

4 — A instauração do processo devidamente articulado compete ao conselho de fiscalização e disciplina.



5 — O arguido tem sempre direito a apresentar a sua defesa por escrito.

6 — Da decisão disciplinar cabe recurso para a assembleia geral, nos termos que estiverem estabelecidos em regulamento disciplinar.

7 — O recurso tem efeito suspensivo.

8 — As faltas susceptíveis de sanção disciplinar prescrevem seis meses após o seu conhecimento.

9 — A decisão de aplicação das sanções previstas no n.º 1 carece de voto favorável de 100 % dos membros do secretariado com excepção dos membros do sindicato objecto da sanção.

## CAPÍTULO V

### Órgãos da Federação

#### Artigo 17.º

1 — São corpos gerentes da Federação:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) O secretariado;
- c) O conselho de fiscalização e disciplina.

2 — As eleições para os corpos gerentes da Federação serão sempre por voto secreto. Não sendo permitido o voto por correspondência ou por procuração.

3 — O mandato dos corpos gerentes não pode ter duração superior a quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

4 — Cada sindicato filiado tem direito a um voto.

#### Artigo 18.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os sindicatos filiados.

2 — Cada sindicato filiado será representado na assembleia geral por um máximo de cinco membros, devidamente credenciados pela respectiva direcção.

#### Artigo 19.º

À assembleia geral compete, em especial:

- a) Aprovar, anualmente, o relatório e contas do exercício findo, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- b) Deliberar sobre alterações aos estatutos e aprovar os regulamentos internos necessários à boa execução dos mesmos;
- c) Apreciar e decidir sobre os recursos interpostos das decisões do secretariado;
- d) Deliberar sobre a fusão e dissolução da Federação, bem como sobre a sua filiação em outras organizações sindicais nacionais e internacionais;

- e) Eleger e destituir o secretariado, a mesa da assembleia geral e o conselho de fiscalização e disciplina;
- f) Dirimir conflitos entre os sindicatos filiados e assegurar as condições para a coordenação das respectivas actividades, com vista à plena realização das atribuições da Federação;
- g) Mandatar o secretariado para a celebração de convenções colectivas de trabalho;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas pelo secretariado, pelo conselho de fiscalização e disciplina ou pelos sindicatos membros;
- i) Decidir sobre a admissão ou exclusão de associados;
- j) Regulamentar o exercício do direito de tendência.

#### Artigo 20.º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por unanimidade de votos dos sindicatos presentes, salvo disposição expressa em contrário.

2 — As deliberações respeitantes a alterações de estatutos, destituição de corpos gerentes, declaração e suspensão da greve e filiação da Federação em organismos sindicais serão tomadas por voto favorável de 100 % dos sindicatos filiados.

3 — As deliberações referidas no número anterior só poderão ser tomadas em reunião convocada com a antecedência mínima de 15 dias, mediante comunicação directa aos sindicatos filiados, através de carta registada com aviso de recepção ou outro meio idóneo, designadamente o correio electrónico, com menção de hora, local e objecto.

4 — A destituição de corpos gerentes tem de ser proposta por, pelo menos, um terço dos sindicatos filiados.

5 — Deliberada a destituição, a assembleia geral designará imediatamente uma comissão directiva, à qual competirá despachar os assuntos correntes e promover novas eleições no prazo fixado na deliberação, que não poderá exceder 90 dias.

6 — As deliberações serão tomadas por voto secreto sempre que um dos sindicatos presentes assim o requeira.

7 — A eleição e destituição de corpos gerentes serão sempre por voto secreto.

8 — Para efeitos de declaração de greve, a assembleia geral reunirá expressamente, por convocação do secretariado.

#### Artigo 21.º

1 — O processo eleitoral será objecto de regulamento próprio, a aprovar pela assembleia geral, devendo observar-se as regras constantes do presente artigo.

2 — É assegurado a cada sindicato filiado o exercício efectivo do direito de voto, salvo se estiver a cumprir pena de suspensão disciplinar à data da realização das eleições.

3 — Serão asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes, devendo constituir-se para fiscalizar o processo eleitoral numa comissão composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes.

4 — Das listas constarão os candidatos e os cargos a que se propõem. Às listas juntar-se-ão termos individuais de aceitação das candidaturas.

5 — Os proponentes apresentarão o seu programa de acção juntamente com as listas, devendo aqueles e estas ser objecto de ampla divulgação, por forma que todos os sindicatos dele possam ter conhecimento prévio, nomeadamente, quer na sede dos sindicatos filiados, durante o prazo mínimo de oito dias úteis, quer após a publicação dos mesmos na sede da Federação e em um jornal diário de maior circulação nacional.

6 — A impugnação devidamente fundamentada far-se-á por carta registada com aviso de recepção, dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 22.º

1 — A assembleia geral reúne-se:

- a) Por decisão do presidente da mesa;
- b) A solicitação do secretariado;
- c) A solicitação de, pelo menos, um terço dos sindicatos filiados.

2 — As reuniões da assembleia geral têm lugar mediante convocatória do presidente da respectiva mesa, expedida com a antecedência mínima de oito dias, por telefone e carta registada com aviso de recepção ou outro meio idóneo de comunicação salvo se outro prazo estiver estabelecido por lei ou nos presentes estatutos.

3 — A assembleia geral não pode deliberar sobre assuntos que não constem da convocatória, salvo se o contrário for decidido por unanimidade de todos os sindicatos filiados.

#### Artigo 23.º

A mesa da assembleia geral será constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

#### Artigo 24.º

1 — Ao secretariado compete a direcção da Federação, respeitando as deliberações da assembleia geral e será constituído no mínimo por quatro membros.

2 — O secretariado é constituído pelos sindicatos filiados que se farão representar pelos respectivos presidentes ou por quem estes delegarem.

3 — A presidência do secretariado será exercida de forma rotativa, anualmente, por cada membro do secretariado.

4 — O secretariado poderá designar comissões, secções temáticas ou grupos de trabalho encarregados de o apoiar na execução de acções específicas.

5 — O secretariado reúne, obrigatoriamente, pelo menos uma vez por mês.

6 — As decisões do secretariado são tomadas por unanimidade de votos dos seus membros presentes na reunião, com excepção do referido no artigo 16.º, n.º 9.

7 — De cada reunião do secretariado se lavrará acta, lançada em livro próprio.

#### Artigo 25.º

1 — O conselho de fiscalização e disciplina é constituído por um presidente, um vice-presidente e um secretário, havendo tantos substitutos quantos os efectivos.

2 — Compete ao conselho de fiscalização e disciplina:

- a) Apreciar e dar parecer sobre o relatório e contas de cada exercício bem como do orçamento anual ordinário;
- b) Acompanhar a situação financeira da Federação, designadamente pela apreciação de um balancete semestral;
- c) Instruir os processos disciplinares e propor as sanções a aplicar;
- d) Propor medidas necessárias à constituição do património financeiro da Federação, submetendo-as à apreciação do secretariado e à deliberação da assembleia geral.

### CAPÍTULO VI

#### Administração financeira, orçamento e contas

#### Artigo 26.º

Constituem receitas da Federação:

- a) O montante da taxa de admissão;
- b) A quotização mensal dos respectivos sindicatos membros;
- c) Os juros de fundos depositados e os rendimentos de quaisquer outros bens;
- d) Quaisquer outros rendimentos, subsídios, contribuições ou donativos que legalmente possa receber.

#### Artigo 27.º

1 — O montante da taxa de admissão será de € 1000.

2 — A quotização anual de cada sindicato membro será de € 300, que será paga mensalmente no valor de  $\frac{1}{12}$  do montante da quotização prevista.

3 — Os serviços prestados à Federação pelos sindicatos poderão ser deduzidos na quotização.

4 — O disposto nos números anteriores poderá ser modificado por deliberação unânime da assembleia geral.

#### Artigo 28.º

1 — As receitas e despesas constarão de orçamento anual ordinário que poderá eventualmente ser complementado por orçamentos extraordinários.

2 — O secretariado submeterá à assembleia, acompanhado do parecer do conselho de fiscalização e disciplina, até ao final de Março de cada ano, o relatório e contas referentes ao último exercício, e até 31 de Outubro de cada ano o projecto de orçamento ordinário para o ano seguinte.

3 — Cada exercício anual corresponde ao ano civil.

#### Artigo 29.º

1 — As despesas da Federação são as que resultam do cumprimento das suas atribuições.

2 — As receitas serão depositadas em instituições bancárias, sendo o montante a manter em caixa fixado pelo secretariado.

3 — A movimentação de numerário só pode ser feita mediante a assinatura de dois membros do secretariado.

4 — A compra e venda de bens imóveis depende de deliberação favorável da assembleia geral, tomada por unanimidade dos sindicatos filiados.

### CAPÍTULO VII

#### Alterações estatutárias

#### Artigo 30.º

1 — Os presentes estatutos podem ser alterados pela assembleia geral mediante apresentação de proposta escrita e fundamentada, subscrita por um quarto dos sindicatos filiados.

2 — A assembleia geral será convocada exclusivamente para o efeito de apreciar e deliberar sobre alterações aos estatutos com a antecedência mínima de 15 dias.

3 — A proposta a que se refere o n.º 1 deste artigo será remetida por registo aos sindicatos filiados até

15 dias antes da data da reunião em que deverá ser apreciada.

### CAPÍTULO VIII

#### Fusão e dissolução

#### Artigo 31.º

1 — As deliberações respeitantes à fusão ou dissolução da Federação são da competência da assembleia geral, que deverá ser convocada expressamente para o efeito nos termos do n.º 3 do artigo 20.º

2 — As deliberações referidas no número anterior carecem de voto favorável de 100 % dos sindicatos filiados.

3 — Em caso de fusão todo o activo e o passivo da Federação transitarão para o organismo resultante da fusão, salvo se outra coisa for acordada entre os órgãos competentes dos organismos interessados.

4 — A liquidação e partilha de bens no caso de dissolução será feita no prazo de seis meses pelo conselho de fiscalização e disciplina ou, na sua falta, por comissão liquidatária eleita na reunião que deliberar a dissolução, cabendo-lhe satisfazer até onde possível as eventuais dívidas ou consignar as quantias necessárias para o efeito, entregando o remanescente, se o houver, aos sindicatos membros, proporcionalmente as respectivas quotizações.

### CAPÍTULO IX

#### Disposições transitórias

#### Artigo 32.º

1 — As eleições para os primeiros corpos gerentes da Federação terão lugar no máximo de 30 dias a contar da data da publicação dos presentes Estatutos.

2 — Até 15 dias após a aprovação destes Estatutos, os sindicatos filiados indicarão os seus representantes à assembleia geral, os quais exercerão as suas funções até à posse dos primeiros corpos gerentes estatutariamente eleitos.

3 — Os membros da assembleia geral elegerão, de entre si, os componentes da respectiva mesa.

4 — A Federação será dirigida, até à posse dos primeiros corpos gerentes eleitos, por uma comissão directiva instaladora eleita na assembleia constituinte da FE, constituída por um representante de cada sindicato filiado, indicado pelas respectivas direcções.

5 — A assembleia geral estabelecerá o montante de encargos a suportar por cada sindicato filiado na fase de organização da Federação.

Registados em 24 de Novembro 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 150/2006, a fl. 97 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### **Sind. dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano de Lisboa — Eleição em 14 e 15 de Novembro de 2006 para o mandato de três anos.**

#### **Direcção**

Presidente — José Manuel da Silva Marques, bilhete de identidade n.º 7755667, de 20 de Outubro de 2005, de Lisboa.

Vice-presidente — Francisco Paulo Barreiros Rabino, bilhete de identidade n.º 6088192, de 30 de Junho de 1999, de Lisboa.

Tesoureiro — Joaquim Alberto Valério Simões, bilhete de identidade n.º 7354925, de 27 de Junho de 2001, de Lisboa.

1.º secretário — José Augusto Ferreira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 6165608, de 6 de Janeiro de 2003, de Lisboa.

2.º secretário — Rui Manuel da Silva Bastos Moniz Ferreira, bilhete de identidade n.º 8115202, de 29 de Outubro de 2003, de Lisboa.

Vogais:

Carlos Rui Vaz Pereira, bilhete de identidade n.º 9905572, de 14 de Setembro de 2001, de Lisboa

José Luís Silva Caldeira, bilhete de identidade n.º 8104842, de 11 de Maio de 2000, de Lisboa.

Luís Filipe de Ascensão Pereira, bilhete de identidade n.º 9433221, de 26 de Fevereiro de 2002, de Lisboa.

Joaquim Manuel Espada Passos, bilhete de identidade n.º 8307407, de 22 de Novembro de 2002, de Lisboa.

Suplentes:

1.º José António Poejo Salsinha, bilhete de identidade n.º 7355644, de 18 de Janeiro de 1999, de Lisboa.

2.º Mário da Costa Gonçalves, bilhete de identidade n.º 7352150, de 5 de Janeiro de 2005, de Lisboa.

3.º Pedro Manuel dos Santos Grilo, bilhete de identidade n.º 7476418, de 4 de Dezembro de 2002, de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 27 de Novembro de 2006.

## III — CORPOS GERENTES

...

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

...

## II — DIRECÇÃO

### **Confederação do Turismo Português — Eleição em 9 de Novembro de 2006 para o triénio de 2006-2009.**

#### **Direcção**

Presidente — AHP — Associação dos Hotéis de Portugal, representada por José Carlos Ferreira Pinto Coelho.

Vice-presidentes:

ACIF — Associação Comercial e Industrial do Funchal, representada por Pietro Luigi Valle.

AHETA — Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve, representada por Elidérico José Gomes Viegas.

APAVT — Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo, representada por Francisco Calheiros.

ARAC — Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor, representada por João de Sousa Brás.

ARHCESM — Associação Regional dos Hoteleiros da Costa do Estoril, Sintra, Mafra e Oeiras, representada por Carlos Ornelas Monteiro.

UNIHSNOR Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo, representada por Rodrigo Afonso Pinto de Magalhães Pinto de Barros.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 20 de Novembro de 2006.

**ANF — Associação Nacional das Farmácias — Eleição em 30 de Setembro de 2006 para o mandato de três anos (triénio de 2006-2009).**

**Direcção**

Presidente — João Carlos Lombo da Silva Cordeiro, Farmácia das Fontainhas, Cascais.

Vice-presidentes:

Maria da Luz Torgão Romão Sequeira, Farmácia da Luz, Lisboa.

João Gonçalves da Silveira, Farmácia Suissa, Estoril.

Vítor Manuel Lopes Segurado, Farmácia Nova, Setúbal.

Vogais efectivos:

Luís Carlos Alves Rodrigues Matias, Farmácia Véritas, Oeiras.

Maria Margarida Nave Maldonado Freitas, Farmácia Maldonado, Caldas da Rainha.

Nuno Vasco Rodrigues Viegas Lopes, Farmácia Nova, Venda Nova, Amadora.

Orlando Cordeiro da Silva, Farmácia Dias e Brito, Amadora.

Rui Manuel Assoreira Raposo, Farmácia Raposo, Miraflores, Algés.

Vogais suplentes:

Ema Isabel Gouveia Martins Paulino, Farmácia Nuno Álvares, Almada.

Ana Catarina C. Ferreira da Fonseca, Farmácia Normal de Lisboa, Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 20 de Novembro de 2006.

**Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel — APIGRAF — Eleição em 11 de Janeiro de 2005 para o mandato de três anos (triénio de 2005-2007).**

**Direcção executiva nacional**

Novotipo Europa — Ind. e Com. de Emb., S. A., representada por Durvalino Ribeiro Neto, bilhete de identidade n.º 1415447, de 16 de Janeiro de 1995, de Lisboa.

Clio Art. Gráf., L.<sup>da</sup>, representada por Elísio Gonçalves Reduto, bilhete de identidade n.º 2625623, de 14 de Abril de 2000, de Lisboa.

Euro-Scanner Rep. Gráf. Via Electrónica, L.<sup>da</sup>, representada por Armando Gouveia Gomes, bilhete de identidade n.º 829140, de 4 de Dezembro de 1997, de Lisboa.

Gráfica Europam, L.<sup>da</sup>, representada por Nuno Ribeiro Lyon de Castro, bilhete de identidade n.º 8567856, de 17 de Janeiro de 2002, de Lisboa.

Litho Formas Portuguesa, S. A., representada por João Manuel Cordeiro Martins Cabral, bilhete de identidade n.º 5161823, de 8 de Abril de 2002, de Lisboa.

Mirandela — Art. Gráf., S. A., representada por José Filomeno Cordeiro Baião de Moraes, bilhete de identidade n.º 4894231, de 28 de Julho de 2003, de Lisboa.

SOCTIP — Soc. Tipográfica, S. A., representada por Ana Cristina Jorge Ferreira Silva e Costa, bilhete de identidade n.º 6204170, de 7 de Janeiro de 2002, de Lisboa.

Costa & Valério, L.<sup>da</sup>, representada por Paulo José Duarte da Cruz, bilhete de identidade n.º 6223459, de 24 de Maio de 2001, de Lisboa.

G. C. — Gráfica de Coimbra, L.<sup>da</sup>, representada pelo P.º Valentim Marques, bilhete de identidade n.º 504062, 6 de Abril de 2000, de Coimbra.

António Vaz dos Santos, Sucrs., L.<sup>da</sup>, representada por Manuel Arnaldo M. Santos Carvalho, bilhete de identidade n.º 2969518, de 2 de Novembro de 1999, de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 48, de 8 de Dezembro de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 27 de Novembro de 2006.

### III — CORPOS GERENTES

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Comissão de Trabalhadores da Refrige, S. A. Alteração**

Alteração aprovada em 3 de Novembro de 2006.

Artigo 1.º a 4.º

*(Mantêm a redacção.)*

Artigo 5.º

**Mandato**

O mandato da Comissão de Trabalhadores é de quatro anos.

Artigo 6.º a 11.º

*(Mantêm a redacção.)*

Artigo 12.º

**Comissão eleitoral**

1 — *(Redacção actual.)*

2 — *(Redacção actual.)*

3 — *(Redacção actual.)*

4 — A comissão eleitoral termina o seu mandato, após concluído todo o processo referente ao acto eleitoral.

Artigo 13.º a 35.º

*(Mantêm a redacção.)*

Artigo 36.º

**Mandato**

1 — *(Redacção actual.)*

2 — O mandato dos membros da Comissão de Trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores decorre em simultâneo.

3 — A Comissão de Trabalhadores e as subcomissão de trabalhadores entram em exercício após terem sido cumpridas todas as formalidades legais, nomeadamente após terem sido publicados os estatutos e os resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 37.º a 41.º

*(Mantêm a redacção.)*

Registados em 22 de Novembro de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 1, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 152/2006, a fl. 110 do livro n.º 1.

#### **Comissão de Trabalhadores do Banco Espírito Santo, S. A. (BES) — Alteração**

Alteração aprovada em 24 de Outubro de 2006.

### TÍTULO I

#### **Organização, competência e direitos**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização**

#### **SECÇÃO I**

#### **Colectivo dos trabalhadores**

Artigo 1.º

**Colectivo dos trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestam a sua actividade

por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

#### Artigo 2.º

##### Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos, nos termos do artigo 90.º;
- b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 90.º;
- c) Participar nas votações para alteração dos estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da adesão da Comissão Nacional de Trabalhadores (CNT) às comissões coordenadoras;
- e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 72.º;
- f) Subscrever, como proponentes, propostas de candidatura às eleições, nos termos do artigo 73.º;
- g) Eleger e ser eleitos membros da CNT ou das subcomissões de trabalhadores;
- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegados de candidatura, membros da mesa de voto ou membros da comissão eleitoral;
- i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CNT, de subcomissões de trabalhadores ou de membros destas e subscrever como proponentes as correspondentes propostas de destituição, nos termos dos artigos 87.º e 88.º;
- j) Participar nas votações previstas na alínea anterior;
- k) Eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para os órgãos da empresa;
- l) Subscrever o requerimento para convocação do plenário, nos termos do artigo 7.º;
- m) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário;
- n) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações do colectivo e outros e outras para as quais se encontre mandatado pela CNT;
- o) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações de plenário, nos termos do artigo 86.º

3 — É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional e convicções políticas, sindicais e religiosas.

4 — Os trabalhadores têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático e de massas da sua intervenção na vida da empresa a todos os níveis.

#### Artigo 3.º

##### Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A CNT.

#### SECÇÃO II

##### Plenário — Natureza e competência

#### Artigo 4.º

##### Plenário

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores da empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores definido no artigo 1.º

#### Artigo 5.º

##### Competência do plenário AGT

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CNT;
- b) Eleger a CNT, destitui-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CNT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Eleger e destituir a todo o tempo os representantes dos trabalhadores nas obras sociais da empresa e noutros órgãos previstos na lei;
- e) Controlar a actividade dos representantes referidos na alínea anterior pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Plenário descentralizado

O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos em todos os estabelecimentos da empresa, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

#### SECÇÃO III

##### Plenário — Funcionamento

#### Artigo 7.º

##### Competência para a convocatória

1 — O plenário pode ser convocado pela CNT por iniciativa própria ou requerimento de um mínimo de 100 trabalhadores da empresa.

2 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3 — A CNT deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua convocatória no prazo máximo de 20 dias contados a partir da recepção do requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Prazo da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização.

#### Artigo 9.º

##### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CNT;
- b) Apreciação da actividade dos representantes dos trabalhadores nas obras sociais e noutros órgãos da empresa reconhecidos na lei.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7.º

3 — Excepcionalmente e em função da necessidade de o colectivo dos trabalhadores se pronunciar com urgência sobre qualquer matéria, a CNT poderá convocar o plenário com um mínimo de quarenta e oito horas de antecedência.

#### Artigo 10.º

##### Plenários de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar plenários (regionais, de edifício, de agência ou dependência) que deliberarão sobre:

- a) Assuntos de interesse específico para o respectivo âmbito;
- b) Questões atinentes à competência delegada da subcomissão de trabalhadores do âmbito considerado.

#### Artigo 11.º

##### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — O plenário é presidido pela CNT e pelas subcomissões de trabalhadores no respectivo âmbito.

#### Artigo 12.º

##### Sistemas de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braços levantados, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes às matérias constantes das alíneas a) e b) do artigo 13.º e dos artigos 87.º a 93.º, decorrendo essas votações nos termos

da lei e pela forma indicada nos artigos 65.º a 93.º destes estatutos.

4 — O plenário ou a CNT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CNT ou dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou dos seus membros e de representantes nos órgãos da empresa;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CNT ou o plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

## CAPÍTULO II

### Comissão Nacional de Trabalhadores

#### SECÇÃO I

##### Natureza da CNT

#### Artigo 14.º

##### Natureza da CNT

1 — A CNT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores, a CNT exerce em nome próprio a competência e os direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 15.º

##### Competência da CNT

1 — Compete à CNT:

- a) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- b) Intervir directamente na reorganização da empresa ou dos seus estabelecimentos ou outras unidades produtivas;
- c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;
- d) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;
- e) Gerir ou participar na gestão dos serviços sociais da empresa;
- f) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo de execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;
- g) Participar na elaboração da legislação laboral;
- h) Participar no exercício do poder local;



- i) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

2 — A CNT pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

#### Artigo 16.º

##### Relação com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial a alínea d) do n.º 1, entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

2 — A competência da CNT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos dos bancários e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou secretariado de secção, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 17.º

##### Deveres da CNT

No exercício das suas atribuições e direitos a CNT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização da classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua competência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir do conselho de administração da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as CNT de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores.

#### SECÇÃO III

##### Controlo de gestão

#### Artigo 18.º

##### Natureza e conteúdo do controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa promover e proporcionar, através da respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável

dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e no processo produtivo, em geral, para realização do objectivo constitucional da construção do poder democrático dos trabalhadores.

2 — O controlo de gestão consiste no controlo do colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e sobre toda a actividade da empresa, para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesas previstas na Constituição da República.

3 — O controlo de gestão é exercido pela CNT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

4 — A entidade patronal e os órgãos de gestão da empresa estão proibidos por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão.

5 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CNT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

#### SECÇÃO IV

##### Direitos instrumentais

#### Artigo 19.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competência a CNT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 20.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CNT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se quinzenalmente, salvo se outra periodicidade vier a ser acordada entre ambas as partes.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

#### Artigo 21.º

##### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CNT 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 a entidade patronal e o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CNT tem o direito de intervir.

3 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 20.º, nas quais a CNT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que a justificam.

#### Artigo 22.º

##### Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Nos termos da lei são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CNT os seguintes actos e decisões:

- a) Encerramento de estabelecimentos;
- b) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- c) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- d) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- e) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- f) Mudança de local de actividade da empresa ou dos estabelecimentos;
- g) Despedimento de trabalhadores.

2 — O parecer da CNT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado, dentro do prazo de 10 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

#### Artigo 23.º

##### Controlo de gestão

1 — Em especial, para a realização do controlo de gestão a CNT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa 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 qualificativa e quantitativa dos serviços;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do Plano na parte relativa à empresa e ao sector;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- f) Participar aos órgãos de fiscalização da empresa e às autoridades competentes a ocorrência de

actos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do Plano;

- g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral.

2 — A competência da CNT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

#### Artigo 24.º

##### Reorganização da empresa

1 — Em especial, para intervenção na reorganização da empresa a CNT goza dos seguintes direitos:

- a) Ser previamente ouvida e emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 22.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no número anterior;
- b) Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) Reunir com os órgãos técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) Emitir juízos críticos, formular sugestões e deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização das empresas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CNT aderir.

#### Artigo 25.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CNT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, quando houver intenção de despedimento, através da emissão de parecer prévio;
- b) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- c) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas b), c), d), e) e f) do artigo 22.º;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 23.º;
- e) Visar as folhas de ordenados a enviar às instituições de previdência;
- f) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- g) Visar os mapas de quadro de pessoal.

## Artigo 26.º

### Gestão de serviços sociais

A CNT gere ou participa na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

## Artigo 27.º

### Participação na planificação económica

1 — Em especial, para intervenção na planificação económica a nível sectorial e regional, a CNT tem direito a que lhe sejam fornecidas pelas competentes entidades todos os elementos e informações relativos aos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região plano e de sobre eles emitir pareceres.

2 — Para o efeito do número anterior, a CNT credencia junto do ministério competente três representantes por sector e igual número por região plano.

3 — Compete aos representantes credenciados receber os elementos e informações referidos no n.º 1 e sobre eles emitir parecer, segundo deliberação da CNT, no prazo não inferior a 30 dias, para o efeito fixado pelo ministério competente.

4 — Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais e o seu conteúdo deve constar obrigatoriamente do preâmbulo dos diplomas que os aprovarem.

5 — Os direitos previstos neste artigo entendem-se sem prejuízo do direito que assiste às comissões coordenadoras sectoriais ou regionais às quais a CNT aderir de terem assento, nos termos da legislação aplicável, nos órgãos de planificação sectorial ou regional.

## Artigo 28.º

### Participação na elaboração da legislação de trabalho

A participação da CNT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável, designadamente a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

## SECÇÃO V

### Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CNT

## Artigo 29.º

### Condições e garantias da actuação da CNT

As condições e garantias do exercício das atribuições e direitos da CNT são definidas nos termos dos artigos seguintes.

## Artigo 30.º

### Tempo para o exercício do voto

1 — Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo

despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

## Artigo 31.º

### Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar qualquer prejuízo ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CNT comunicará a realização das reuniões ao conselho de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

## Artigo 32.º

### Ação da CNT no interior da empresa

1 — A CNT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

## Artigo 33.º

### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CNT tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores.

2 — A CNT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

## Artigo 34.º

### Direito a instalações adequadas

1 — A CNT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da CNT pelo órgão de gestão da empresa, devendo ficar situadas no edifício onde funcionar aquele órgão, tanto no Porto como em Lisboa.

3 — A mudança de instalações da CNT só poderá ser efectuada mediante acordo da própria CNT.

## Artigo 35.º

### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e actividades, pelos tra-

balhadores da empresa que sejam membros da CNT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas previstas no número anterior não podem prejudicar quaisquer direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### Artigo 36.º

##### Autonomia e independência da CNT

1 — A CNT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido à entidade patronal ingerir-se no funcionamento e actividade da CNT ou de qualquer modo influir sobre a mesma.

#### Artigo 37.º

##### Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

#### Artigo 38.º

##### Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com o artigo 54.º da Constituição, com a lei e outras normas aplicáveis sobre comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas na lei ou no ACT em vigor e demais legislação aplicável.

#### Artigo 39.º

##### Protecção legal

Os membros da CNT, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

#### Artigo 40.º

##### Transferência de local de trabalho de representantes de trabalhadores

Os membros da CNT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da CNT ou da comissão coordenadora respectiva.

#### Artigo 41.º

##### Despedimentos de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores que sejam membros da CNT, de subcomissões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras, durante o desempenho das suas funções e até três anos após o seu termo, está sujeito ao disposto nos números seguintes.

2 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial, se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a respectiva CNT.

3 — A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.

4 — No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade correspondente.

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e nunca inferior a retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

#### Artigo 42.º

##### Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

1 — A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

#### Artigo 43.º

##### Exercício da acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 39.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até três anos após o seu termo.

2 — O exercício da acção disciplinar contra alguns dos representantes referidos no número anterior por factos relativos ao desempenho das respectivas funções está sujeito ao controlo judicial nos termos do artigo 41.º

3 — Durante o exercício da acção disciplinar e tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em actividade, não podendo ser prejudicado, quer na sua actividade profissional quer nas funções no órgão a que pertença.

## Artigo 44.º

### Responsabilidade da entidade patronal

1 — A violação dos artigos 42.º e 43.º dos presentes estatutos constitui contra-ordenação grave nos termos da lei.

2 — Por força da mesma disposição legal, os administradores, directores, gerentes e titulares de lugares de chefia responsáveis pelos actos referidos no número anterior são punidos com a pena de prisão até um ano.

## SECÇÃO VI

### Enquadramento geral da competência e direitos

## Artigo 45.º

### Capacidade judiciária

1 — A CNT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CNT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CNT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 53.º

## Artigo 46.º

### Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CNT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo de empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável.

## Artigo 47.º

### Natureza e valor das normas estatutárias

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da CNT e dos seus membros e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que pressupõem obrigações e deveres da entidade patronal e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis, nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

## SECÇÃO VII

### Composição, organização e funcionamento

## Artigo 48.º

### Sede

A sede da CNT localiza-se na sede do BES.

## Artigo 49.º

### Composição

A CNT é composta por 11 elementos.

## Artigo 50.º

### Duração e mandato

1 — O mandato da CNT é de quatro anos.

2 — A CNT entra em exercício num dos cinco dias posteriores à afixação da acta da respectiva eleição.

## Artigo 51.º

### Delegação de poderes entre membros da CNT

1 — É lícito a qualquer membro da CNT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

## Artigo 52.º

### Coordenação da CNT

1 — A actividade da CNT é coordenada por um secretariado constituído pelos membros detentores dos cinco primeiros mandatos, podendo cada um deles delegar noutro membro da lista pela qual foi eleito.

2 — Compete ao secretariado elaborar as convocações das reuniões e as respectivas ordens de trabalho, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CNT.

## Artigo 53.º

### Poderes para obrigar a CNT

Para obrigar a CNT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos seus membros em efectividade de funções de três tendências diferentes.

## Artigo 54.º

### Funcionamento da CNT

Na sua primeira reunião a CNT definirá a sua forma de funcionamento através da aprovação do respectivo regulamento interno.

## Artigo 55.º

### Deliberações

1 — As deliberações da CNT, do respectivo secretariado e da comissão eleitoral são tomadas por consenso ou pela maioria simples dos votos dos membros destes órgãos.

2 — No caso de empate as votações serão determinadas sucessivamente pelos seguintes critérios:

- a) Repetição da votação;
- b) Por voto secreto;
- c) Na reunião seguinte, sendo o primeiro ponto da ordem de trabalhos.

## Artigo 56.º

### Financiamento da CNT

As despesas efectuadas pelos órgãos previstos nos presentes estatutos, desde que visadas pela CNT, serão suportadas pelo Banco Espírito Santo, S. A., nos termos definidos pelo ACT em vigor.

## SECÇÃO VIII

### Subcomissões de trabalhadores

## Artigo 57.º

### Subcomissões de trabalhadores

Há subcomissões de trabalhadores em todos os edifícios da empresa, bem como em todas as restantes unidades orgânicas.

## Artigo 58.º

### Composição

A composição das subcomissões é a seguinte:

- Edifícios e restantes unidades orgânicas com menos de 10 trabalhadores — um membro;
- Edifícios e restantes unidades orgânicas com 11 ou mais trabalhadores — três membros.

## Artigo 59.º

### Duração do mandato

A duração do mandato das subcomissões é coincidente com a do mandato da CNT, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções.

## Artigo 60.º

### Adaptação e normas

Aplicam-se às subcomissões de trabalhadores, com as necessárias adaptações, todas as normas da secção VII e do capítulo II destes estatutos.

## Artigo 61.º

### Competência das subcomissões de trabalhadores

1 — Compete às subcomissões de trabalhadores:

- a) Exercer as atribuições e os poderes nelas delegados pela CNT;
- b) Informar a CNT sobre as matérias que entendam ser do interesse para a respectiva actividade e para o colectivo dos trabalhadores;
- c) Estabelecer dinamicamente a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respectivo âmbito e a CNT;
- d) Executar as deliberações da CNT e do plenário;
- e) Dirigir o plenário do edifício e restantes unidades orgânicas;
- f) Convocar o plenário do edifício, agência ou dependência;
- g) Em geral, exercer todas as atribuições e poderes previstos na lei e nestes estatutos.

2 — No exercício das suas atribuições as subcomissões de trabalhadores dão aplicação à orientação geral democraticamente definida pelo colectivo dos trabalhadores

e pela CNT, sem prejuízo da competência e direitos desta.

3 — As subcomissões de trabalhadores participam na definição da orientação geral do colectivo dos trabalhadores e da CNT, nos termos previstos no artigo seguinte.

## Artigo 62.º

### Articulação com a CNT

1 — As subcomissões de trabalhadores efectuam reuniões periódicas com a CNT.

2 — A CNT pode realizar reuniões alargadas às subcomissões, cujos membros têm direito a voto consultivo, para deliberar sobre assuntos das suas atribuições.

3 — A CNT deve informar e consultar previamente as subcomissões de trabalhadores sobre todas as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores da empresa.

4 — Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um estabelecimento, a CNT reúne obrigatoriamente alargada com a respectiva subcomissão de trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo.

5 — Compete às subcomissões de trabalhadores difundir, no respectivo âmbito, a informação, os documentos e a propaganda provenientes da CNT.

6 — A CNT difunde por todos os trabalhadores da empresa a informação de interesse geral proveniente de cada subcomissão de trabalhadores.

## Artigo 63.º

### Coordenação intermédia

As subcomissões de trabalhadores reúnem e constituem entre si estruturas intermédias de coordenação conforme vier a ser definido pela CNT.

## Artigo 64.º

### Normas aplicáveis

As subcomissões de trabalhadores regem-se em tudo o que não for especificamente previsto pelas normas destes estatutos relativas à CNT, com as necessárias adaptações.

## TÍTULO II

### Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto e electrónico

## CAPÍTULO I

### Eleição da CNT

## Artigo 65.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º

## Artigo 66.º

### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto, podendo ser electrónico.

2 — A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 67.º

### Caderno eleitoral

1 — A CNT elabora e mantém permanentemente actualizado um recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, organizado por locais de trabalho, identificando os trabalhadores pelo nome, categoria profissional e data de admissão na empresa.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

## Artigo 68.º

### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída no mínimo por três elementos da CNT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

## Artigo 69.º

### Modalidade de voto

Sendo possível e cumprindo os artigos 66.º, 67.º, 77.º e 83.º, as eleições serão efectuadas electronicamente, não sendo necessário o cumprimento dos artigos 78.º, 79.º, 80.º, 81.º, 82.º e 84.º

## Artigo 70.º

### Data da eleição

A eleição tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato de cada CNT.

## Artigo 71.º

### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência até 45 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade competente ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta entregue com protocolo.

## Artigo 72.º

### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CNT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por no mínimo 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, caso a CNT deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

## Artigo 73.º

### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral em número mínimo de 20% ou 100.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, podendo ter em número de suplentes de 3 a 11.

4 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema.

## Artigo 74.º

### Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do artigo 72.º, pelos proponentes.

3 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

## Artigo 75.º

### Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de cinco dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são defi-

nitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

#### Artigo 76.º

##### Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 69.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 77.º

##### Campanha eleitoral

A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e o dia anterior à data marcada para a eleição.

#### Artigo 78.º

##### 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 do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do fim do período de funcionamento da empresa.

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

#### Artigo 79.º

##### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de três eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 1000 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz dos estabelecimentos.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo

do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento, e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 80.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Os membros das mesas de voto são designados pela comissão eleitoral de entre os trabalhadores com direito a voto, nomeadamente os membros da CNT, das subcomissões de trabalhadores e delegados sindicais.

3 — A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos vários estabelecimentos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4 — Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 81.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas, 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 fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

#### Artigo 82.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projecto em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante, a qual, sendo aquele analfabeto, será substituída pelo registo do nome efectuado pelo presidente da mesa.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do



número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

### Artigo 83.º

#### Valor dos votos

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 o quadrado assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado 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 o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 82.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

### Artigo 84.º

#### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — Sendo o voto electrónico será uma mesa centralizada.

3 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

4 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas da mesa de voto pela comissão eleitoral.

6 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

7 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

### Artigo 85.º

#### Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos

e uma cópia da acta de apuramento global nos locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia aos ministérios do trabalho e da tutela, bem como ao conselho de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, e local de trabalho;
- b) Cópia da acta de apuramento global.

### Artigo 86.º

#### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O requerimento para impugnação é escrito, entregue à mesa em conformidade com a lei.

3 — O processo segue os trâmites previstos na lei.

4 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 2.

5 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

6 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

### Artigo 87.º

#### Destituição da CNT

1 — A CNT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — A votação é convocada pela CNT a requerimento de, pelo menos, 20% ou 200 trabalhadores permanentes da empresa.

3 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 70.º e 71.º, se a CNT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

4 — O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 20% ou 200 trabalhadores permanentes e deve ser fundamentada.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário, nos termos do artigo 13.º

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias as regras referentes à eleição da CNT.

## Artigo 88.º

### Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

1 — A eleição das subcomissões de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, sendo simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CNT.

## CAPÍTULO II

### Outras deliberações por voto secreto

## Artigo 89.º

### Eleição e destituição dos representantes nos órgãos estatutários da empresa

Sem prejuízo do disposto no artigo 13.º, os representantes dos trabalhadores nos órgãos da empresa são eleitos e destituídos segundo as regras do capítulo I do título II («Regulamento eleitoral para a CNT»), com as necessárias adaptações, segundo a legislação laboral.

## Artigo 90.º

### Alteração dos estatutos

Sem prejuízo do disposto no artigo 13.º às deliberações para alteração destes estatutos, aplicam-se, com as necessárias adaptações, e segundo a lei, as regras do capítulo I do título II («Regulamento eleitoral para a CNT»), segundo a legislação laboral.

## Artigo 91.º

### Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras

As deliberações para adesão ou revogação da adesão da CNT a comissões coordenadoras são tomadas segundo as regras do capítulo I do título II («Regulamento eleitoral para a CNT»), com as necessárias adaptações.

## Artigo 92.º

### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo I do título II («Regulamento eleitoral para a CNT») aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

## CAPÍTULO III

### Disposições finais

## Artigo 93.º

### Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

1 — Caso seja necessário, a CNT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto

previstas nos artigos 87.º e 91.º, adaptando as regras constantes do capítulo I do título II, com observância do disposto na lei.

2 — Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são, obrigatoriamente, aprovados pelo plenário.

## Artigo 94.º

### Representantes dos trabalhadores nas obras sociais da empresa

As normas de actuação dos representantes dos trabalhadores nas obras sociais do BES e outros órgãos previstos na lei constituirão parte integrante destes estatutos, aos quais, após aprovação pelos trabalhadores, serão anexadas.

## Artigo 95.º

### Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor após o ministério responsável pela área laboral proceder à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A eleição da nova CNT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados em 23 de Novembro de 2003, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 20 de Julho, sob o n.º 153, a fl. 110 do livro n.º 1.

### Comissão de Trabalhadores da SN MAIA — Siderurgia Nacional, S. A. — Rectificação

Por terem sido publicados com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2006, os estatutos da comissão de trabalhadores em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação. Assim, na p. 4594, onde se lê:

## «Artigo 44.º

### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.»

deve ler-se:

## «Artigo 44.º

### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são exigidas as assinaturas da maioria dos seus membros.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2006, nos termos do Código do Trabalho, em 24 de Novembro de 2006.

## II — IDENTIFICAÇÃO

...

## III — ELEIÇÕES

### Comissão de Trabalhadores do CEPRA — Centro de Formação Profissional da Reparação Automóvel — Eleição em 6 de Novembro de 2006 para o mandato de dois anos.

#### Efectivos:

José Vaz Pinto da Silva, bilhete de identidade n.º 2951637, de 9 de Maio de 2002, de Lisboa.  
Elói Ribeiro Gomes, bilhete de identidade n.º 2062106, de 15 de Março de 2001, de Lisboa.  
Eduardo Marques da Fonseca, bilhete de identidade n.º 6973554, de 29 de Setembro de 2004, de Lisboa.

#### Suplentes:

Vítor de Brito Alves Saraiva, bilhete de identidade n.º 2365453, de 11 de Abril de 1997, de Lisboa.  
João Manuel de Campos Leitão, bilhete de identidade n.º 8464272, de 6 de Maio de 2003, de Lisboa.  
Maria Alice Pereira de Castro Martins, bilhete de identidade n.º 6217782, de 15 de Novembro de 2002, de Lisboa.

Registados em 22 de Novembro de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 151/2006, a fl. 110 do livro n.º 1.

### Comissão de trabalhadores do Banco Espírito Santo (BES), S. A. — Eleição em 24 de Outubro de 2006 para o mandato de quatro anos

#### Comissão Nacional de Trabalhadores

Nome	Bilhete de identidade	Data de emissão e arquivo
Rute Maria da Silva Martins dos Santos do Carmo .....	8784401	24 de Janeiro de 2005, Lisboa
Álvaro Manuel Almeida Ricardo .....	3964851	15 de Abril de 2002, Lisboa.
Paulo Nuno da Cruz Manso .....	8219546	18 de Agosto de 2006, Lisboa.
Jorge Augusto Ribeiro Costa e Silva .....	983033	3 de Junho de 1997, Lisboa.
Raul Marques Pereira dos Santos .....	3446581	9 de Fevereiro de 1998, Lisboa.
João Manuel Oliveira da Cruz .....	3030213	2 de Abril de 1998, Lisboa.
João Isidro de Matos .....	5404480	28 de Janeiro de 2003, Santarém.
António Luís Silva Martins Coimbra .....	3014390	4 de Março de 2005, Porto.
António Mariano Diogo Barceló .....	227946	11 de Agosto de 1997, Lisboa.
Susana Gomes Blanco Nobre .....	4706019	15 de Abril de 1999, Lisboa.
Luís Manuel Inês Cavaco .....	2191109	24 de Setembro de 2001, Lisboa.

#### Subcomissão da Comissão Nacional de Trabalhadores

Nome	Local de trabalho	Bilhete de identidade, data de e emissão e arquivo
Adelino Santos Pereira .....	Trofa .....	2997202, 27 de Março de 2006, Porto.
Alexandre Rodrigues Teixeira Silva .....	Vila das Aves .....	3017292, 28 de Outubro de 1997, Lisboa.
Venâncio Almeida .....	Celeirós .....	3455685, 15 de Maio de 2006, Braga.
Pedro Cabral Ponte .....	Ponte de Sor .....	7814999, 18 de Outubro de 2004, Portalegre.
Almeida Lopes Oliveira .....	Porto de Ave .....	3013622, 28 de Fevereiro de 2000, Braga.
Miguel Francisco Martins Oliveira Magalhães .....	Cabeceiras de Basto .....	9331945, 11 de Novembro de 2003, Braga.
Acácio Augusto Tavares Martins .....	Freixo de Espada à Cinta .....	2848620, 4 de Março de 2005, Bragança.
Abílio Gonçalves Lourenço .....	Alferrarede .....	4767265, 12 de Junho de 2000, Santarém.
Joaquim António Neves Rodrigues .....	Mozelos .....	9565498, 8 de Setembro de 2005, Lisboa.
Emília Lurdes Azevedo Santiago Monteiro .....	Penedono .....	10192520, 27 de Fevereiro de 2003, Viseu.
António Silva Dias Nascimento .....	Castelo Branco .....	6650587, 3 de Outubro de 2006, Castelo Branco.
Álvaro Manuel Costa Centeio .....	Condeixa-a-Nova .....	7684243, 6 de Maio de 2003, Coimbra.
José Maunel Fonseca Correia Carvalho .....	Penalva do Castelo .....	3004759, 13 de Fevereiro de 2006, Viseu.
Marco Paulo Barroso Ferreira Silva .....	Vagos .....	8956046, 22 de Setembro de 2005, Aveiro.
Rui Alberto Silva Matos .....	Centro Empresas Porto Norte.	3110447, 4 de Setembro de 2002, Lisboa.

Nome	Local de trabalho	Bilhete de identidade, data de e emissão e arquivo
Filipe Admar Campos Freitas .....	Vila Nova de Famalicão Centro.	10124935, 13 de Junho de 2006, Braga.
José João Silva Vieira .....	Campanário .....	4517077, 5 de Novembro de 2001, Funchal.
Muno Miguel Ferreira Matos Nogueira .....	Sintra .....	9680881, 20 de Fevereiro de 2004, Lisboa.
Jorge Filipe Traguedo Parreirinha .....	Montemor-o-Novo .....	10515464, 10 de Novembro de 2002, Évora.
José Manuel Varanda Maravilha .....	Famões .....	7382587, 29 de Abril de 2002, Lisboa.
Luís António Lourenço Alves .....	Torres Vedras .....	10156336, 18 de Outubro de 2001, Lisboa.
Américo Nuno Nicolau Ponceano .....	Portimão .....	9463363, 6 de Março de 2004, Lisboa.
Carlos Manuel Barras Gonçalves .....	Barreiro .....	6235569, 9 de Fevereiro de 2001, Lisboa.
Vânia Margarida Fernandes Aires Abreu .....	Almada .....	7348354, 18 de Abril de 2004, Lisboa.
José Luís Seabra Mendes .....	Setúbal .....	8174582, 6 de Junho de 2005, Lisboa.
José Manuel Henriques Freitas .....	Av. Arriaga .....	5089032, 1 de Outubro de 1996, Funchal.
João Carlos Santos Sousa Silva .....	Viana do Castelo/Palácio	9598046, 15 de Outubro de 2004, Viana do
Agostinho Correia Bachá Ribeiro .....	Casal de Cambra .....	Castelo.
Hélder José Pereira Sousa .....	Castelo de Paiva .....	7253393, 20 de Abril de 2004, Lisboa.
		8561643, 24 de Junho de 2001, Porto.

Registados em 23 de Novembro de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 154/2006, a fl. 110 do livro n.º 1.

### Comissão de Trabalhadores do Hotel Ritz, S. A. — Eleição em 7 e 8 de Novembro de 2006 para o mandato de três anos

Nome	Idade	Categoria profissional	Local de trabalho
<b>Efectivos:</b>			
Alfredo Ricardo Varelas Soares .....	52	Telefonista de 1.ª .....	Hotel Ritz.
Susana Margarida de Freitas Machado .....	29	Empregada de andares .....	Hotel Ritz.
José de Jesus Tome .....	55	Empregado de mesa de 1.ª .....	Hotel Ritz.
Jaime Manuel Morgado .....	55	Cozinheiro de 2.ª .....	Hotel Ritz.
Luís Pereira dos Santos .....	57	Empregado de mesa de 1.ª .....	Hotel Ritz.
<b>Suplentes:</b>			
Manuel Carlos Xavier da Silva .....	46	Empregado de mesa de 1.ª .....	Hotel Ritz.
Sónia Alexandra da Costa Martins .....	27	Empregada de andares .....	Hotel Ritz.
Ana Paula da Silva Cardoso .....	44	Empregada de limpeza .....	Hotel Ritz.
Alfredo José Dias Coelho .....	42	Empregado de mesa de 1.ª .....	Hotel Ritz.

Registados em 27 de Novembro de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 155/2006, a fl. 110 do livro n.º 1.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### HBP-Hutchinson — Borrachas de Portugal, L.da

Nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida

na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 20 de Novembro de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) da empresa HBP-Hutchinson — Borrachas de Portugal, L.da:

«Pela presente comunicamos com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que

no dia 6 de Fevereiro de 2007, realizar-se-á na HBP-Hutchinson — Borrachas de Portugal, L.<sup>da</sup>, sita na Zona Industrial, lotes A-25 a 36, em Campo Maior, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 22 de Novembro de 2006.

#### **Águas do Cávado — Grupo Águas de Portugal, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da

empresa Águas do Cávado — Grupo Águas de Portugal, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 9 de Novembro de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, os trabalhadores abaixo assinados convocam a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na empresa Águas do Cávado, S. A, sita no lugar de Gaído, 4755-045 Areias de Vilar, no dia 6 de Fevereiro de 2007.»

(Seguem-se as assinaturas de 52 trabalhadores.)

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 22 de Novembro de 2006.

## **II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

...

## **CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS**

...



# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

(Nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro, reportadas a 14 de Novembro de 2006)

- ACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 144, 6.º, B, 1150-023 Lisboa — alvará n.º 172/96.
- A Força da Mudança, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Parque Industrial, lote 5, 6200-027 Covilhã — alvará n.º 500/2006.
- À Hora Certa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Saraiva de Carvalho, 32, loja, 1250-244 Lisboa — alvará n.º 486/2005.
- A Solução — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António José Lisboa, 255, 4700 Braga — alvará n.º 510/2006.
- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 69/91.
- Abel Soares & Filhos Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Fernando Aroso, 260, rés-do-chão, Leça da Palmeira, 4450 Matosinhos — alvará n.º 336/2001.
- Acção e Selecção — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua da Murgueira, 60, Alfragide, 2610-124 Amadora — alvará n.º 471/2004.
- Accelerated Contact Consulting — Empresa de Trabalho Temporário, Urbanização da Várzea do Brejo, lote F, rés-do-chão, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 479/2005.
- ACMR — Empresa de Trabalho Temporário e Formação, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira — alvará n.º 312/2000.
- Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rodrigues Sampaio, 30-C, 6.º, direito, 1150-280 Lisboa — alvará n.º 366/2001.
- ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa — alvará n.º 2/90.
- Aeropiloto Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 5, Tires, 2785-632 São Domingos de Rana — alvará n.º 204/97.
- AFRIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Rua de Ana Castro Osório, 1, 1.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 367/2001.
- Aircrew Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua da Carreira, 115-117, 9000-042 Funchal — alvará n.º 416/2003.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira — alvará n.º 244/98.
- Allbecon Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Avenida do Engenheiro Duarte Pacheco, torre 1, 15.º, 1070-101 Lisboa — alvará n.º 481/2005.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Preciosa, 181, 4100-418 Porto — alvará n.º 211/97.
- ALVERTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de Fernando Namora, 11, 6.º, direito, Póvoa de Santo Adrião, 2675 Póvoa de Santo Adrião — alvará n.º 404/2002.
- Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.
- Amaro & Pires — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Conselheiro Pequito, 11, 1.º, 2700-211 Amadora — alvará n.º 449/2004.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa — alvará n.º 113/93.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 346/2001.
- Atena RH — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de João Vaz, 9-C, 1750-251 Lisboa — alvará n.º 511/2006.
- ATLANCO — Selecção e Recrutamento de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- AURESERVE 2 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Fandango, 25, 5.º, esquerdo, 2670-529 Loures — alvará n.º 457/2004.
- Aviometra Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 2, Tires, 2785-632 São Domingos de Rana — alvará n.º 271/99.
- Bissau Tempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, Rinchoa, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 484/2005.
- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, ZIL II, lote 235, 7520 Sines — alvará n.º 400/2002.
- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 3.º, 1050-140 Lisboa — alvará n.º 363/2001.
- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445-245 Valongo — alvará n.º 232/98.
- Campos — Empresa de Trabalho Temporário e Formação, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Baiona, São Teotónio, 7630 Odemira — alvará n.º 375/2002.
- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 7.º, CD,

- porta A, Edifício Aviz, 1050-118 Lisboa — alvará n.º 218/97.
- CARCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua das Indústrias, Carvoeiro, 6120-313 Mação — alvará n.º 501/2006.
- Casual — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. João II, Edifício Infante, lote 116-05, 4.º, Parque das Nações, 1990-083 Lisboa — alvará n.º 356/2001.
- CEDAFRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. José de Almeida, 29-B, 3.º, esquerdo, 9, Cova da Piedade, 2800 Almada — alvará n.º 516/2006.
- CEDEINFESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Conde, 5718, 1.º, direito, tra-seiras, 4465-093 São Mamede de Infesta — alvará n.º 470/2004.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua Nova de São Bento, 4, 4900-472 Viana do Castelo — alvará n.º 210/97.
- CEDETRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa das Violetas, 10, Outeiro, 7200 Reguengos de Monsaraz — alvará n.º 358/2001.
- CEDI — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial da Moita, Rua dos Tanoeiros, lote 43, Arro-teias, Alhos Vedros, 2860 Moita — alvará n.º 40/91.
- CEDMAD — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Pico de São João, 43, 9000 Funchal — alvará n.º 494/2005.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Elias Garcia, 25, 1.º, direito, Venda Nova, 2700 Amadora — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Penha, 10, 1250-131 Lisboa — alvará n.º 242/98.
- CEMOBE — Cedência de Mão-de-Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa — alvará n.º 281/99.
- CLTT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. Pedro V, lote 1, loja esquerda, Pirescoxe, 2690 Santa Iria de Azoia — alvará n.º 489/2005.
- COMPLEMENTUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da República, 53, 1.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 390/2002.
- CONFACE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Apartamentos Lereno, fracção B, 8950-411 Altura — alvará n.º 387/2002.
- CONFRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Lugar da Ponte Pedrinha, Edifício Ponte Pedrinha, bloco 3, rés-do-chão, direito, 3610 Tarouca — alvará n.º 408/2003.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Brito Capelo, 97, 2.º, S/J, 4450 Matosinhos — alvará n.º 361/2001.
- CONSULTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Elias Garcia, lote 19, loja B, 2745-074 Queluz — alvará n.º 480/2005.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Barão de Sabrosa, 163-C, 1900-088 Lisboa — alvará n.º 298/2000.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520 Peniche — alvará n.º 146/94.
- DELTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Paiva de Andrada, 7, 2.º, 2560-357 Torres Vedras, 2560 Torres Vedras — alvará n.º 483/2005.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Lugar da Quinta da Barca, 5040-484 Mesão Frio — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Elias Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 252/99.
- Eliana — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Alfredo de Sousa, Edifício dos Remédios, 2, escritório 7, Almacave, 5100 Lamego — alvará n.º 447/2004.
- EMOBRAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal — alvará n.º 58/91.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Maria Lamas, 3, rés-do-chão, esquerdo, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 10/90.
- Empresa de Trabalho Temporário Arnaud Alexandre e C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto — alvará n.º 286/2000.
- Empresa de Trabalho Temporário — Papa Mané, L.<sup>da</sup>, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, Rinchosa, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.
- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo — alvará n.º 98/92.
- Epalmo Europa — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de São Lourenço, 121, 1.º, salas 1 e 6, 4446 Ermesinde — alvará n.º 491/2005.
- Ernesto Luz — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Sítio do Zebro, Marmeleite, 8550-000 Monchique — alvará n.º 528/2006.
- Está na Hora — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 83, 1.º, sala 39, 4470-214 Maia — alvará n.º 452/2004.
- Este — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Caminho do Concelho, Pedra Negra, Alto dos Moinhos, 2710 Sintra — alvará n.º 441/2003.
- ÉTOILETEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quintas das Rebelas, Rua A, fracção C, 3.º, D, Santo André, 2830-222 Barreiro — alvará n.º 458/2004.
- EUROAGORA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Calçada do Tojal, 115, 5.º, esquerdo, frente, 1500 Lisboa — alvará n.º 472/2004.
- EUROCLOK — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, Nossa Senhora da Piedade, 2490 Ourém — alvará n.º 465/2004.
- EUROFORCE — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300-474 Lisboa — alvará n.º 509/2006.
- EUVEO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Armindo Costa Azevedo Júnior, 95, São Martinho de Bougado, 4785 Trofa — alvará n.º 431/2003.
- Externus — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Indústria, 2665 Vila Franca do Rosário — alvará n.º 490/2005.
- FBC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do General Gomes Freire, 81-B, 2910-518 Setúbal — alvará n.º 428/2003.



- Feitoria do Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada Nacional n.º 250, Granja, Parque, armazém 9, A e C, raso, 2710-142 Sintra — alvará n.º 445/2003.
- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Libânio Braga, 1-A, 2910-580 Setúbal — alvará n.º 49/91.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do 1.º de Dezembro de 1640, 533-A, Casal do Marco, 2840 Seixal — alvará n.º 284/99.
- FLEXILABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 403/2002.
- FLEXIPLAN — Recursos Humanos e Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do General Roçadas, 21-A, 1170-125 Lisboa — alvará n.º 522/2006.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém — alvará n.º 304/2000.
- Flex-People — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Complexo CREL, Bela Vista, Rua da Tascoa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz — alvará n.º 359/2001.
- FORMACEDE, Formação e Cedência — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Manuel de Arriaga, 50, 2.º, esquerdo, Mina, 2720-296 Amadora — alvará n.º 237/98.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC-TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada de Manique, 5, 1.º, direito, 1750 Lisboa — alvará n.º 278/99.
- Fórum Selecção — Consultoria em Recursos Humanos e Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Professor Augusto Abreu Lopes, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2675 Odivelas — alvará n.º 433/2003.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Martins Sarmiento, 42, 2.º, direito, Penha de França, 1170-232 Lisboa — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Quatro Caminhos, 30, loja B, 2910-644 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- FROTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta de São João, 4, lote 1, loja C, cave, 2735-235 Agualva-Cacém — alvará n.º 508/2006.
- FULLCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Açúcar, 86-A, 1950-010 Lisboa — alvará n.º 469/2004.
- G. R. H. U. A. — Empresa de Trabalho Temporário e de Gestão de Recursos Humanos de Aveiro, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800-167 Aveiro — alvará n.º 303/2000.
- GAIACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa — alvará n.º 162/95.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo dos Combatentes da Grande Guerra, 23, 1.º, esquerdo, 2080-038 Fazendas de Almeirim — alvará n.º 327/2001.
- GERCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Fernando Pessoa, 76, 8200-372 Albufeira — alvará n.º 297/2000.
- GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Emp. Trabalho Temporário, S. A., Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 1.º, 4100 Porto — alvará n.º 66/91.
- GLOBALTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Ferreira de Castro, 8, 8.º, A, 2745-775 Massamá — alvará n.º 495/2005.
- GOCETI — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. António Costa Viseu, 49, 2.º, traseiras, 4435 Rio Tinto — alvará n.º 518/2006.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Artilharia Um, 79, 3.º, 1250-038 Lisboa — alvará n.º 33/91.
- HAYSP — Recrutamento, Selecção e Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600 Lisboa — alvará n.º 354/2001.
- Hora Cede — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, escritório 5, Abrunheira, São Pedro de Penaferrim, 2710 Sintra — alvará n.º 456/2004.
- HORIOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, Abrunheira, São Pedro de Penaferrim, 2710 Sintra — alvará n.º 455/2004.
- HUSETTE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Ferreira de castro, 8 e 8-A, 2745 Queluz — alvará n.º 125/93.
- Ibercontrato — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 71, 2.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 294/2000.
- IBERMISA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Heróis da Grande Guerra, 103, loja 8, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 526/2006.
- IBERTAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 243, salas 13 e 14, 4450 Matosinhos — alvará n.º 436/2003.
- Ideal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar da Torna, Dalvares, 3610 Tarouca — alvará n.º 412/2003.
- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Elias Garcia, 76, 3.º, F, 1050-100 Lisboa — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Belo Horizonte, 9-G, Jardim dos Arcos, Oeiras, 2780 Paço de Arcos — alvará n.º 235/98.
- INTERTEMPUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. Pedro V, 60, 1.º, direito, 1250 Lisboa — alvará n.º 396/2002.
- INTESS — Soc. de Intérpretes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Correeiros, 79, 2.º, 1100-162 Lisboa — alvará n.º 12/90.
- ISS Temporary Work — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Moinho da Barrunchada, 4, 1.º, direito, 2790 Carnaxide — alvará n.º 59/91.
- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines — alvará n.º 151/94.
- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Ribeiro, Rua de Recarei, 4465-728 Leça do Balio, 4450 Matosinhos — alvará n.º 116/93.
- João Paiva — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Mouzinho de Albuquerque, lote 8, loja 3, 2910 Setúbal — alvará n.º 448/2004.

- Jones, Pereira & Nunes Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Miguel Bombarda, 224, 1.º, sala C, 2600-192 Vila Franca de Xira — alvará n.º 446/2003.
- JOPRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Assunção, 7, 5.º, 1100-042 Lisboa — alvará n.º 6/90.
- JOTACUNHA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cruz do Pinheirinho, 1, Mões, 3600 Castro Daire — alvará n.º 529/2006.
- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa — alvará n.º 332/2001.
- KAPTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada dos Ciprestes, 143-C, Santa Maria da Graça, 2900 Setúbal — alvará n.º 498/2006.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 329/2001.
- L. B. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Coelho da Rocha, 90, 4.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 262/99.
- LABORMAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada Nacional n.º 109, Arrotrinha, apartado 15, 3860-210 Estarreja — alvará n.º 475/2005.
- LABORSET — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Francisco Luís Lopes, 28, 7520-212 Sines — alvará n.º 482/2005.
- Labour Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Professor Sousa da Câmara, 157-A, 1070 Lisboa — alvará n.º 440/2003.
- LANOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém — alvará n.º 74/92.
- Leader — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida Central, loja 6, 42-44, 4710-029 Braga — alvará n.º 439/2003.
- LIDERPOWER — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Casal do Cotão, 2.ª fase, lote 6, 2.º, direito, 2735-111 Cacém — alvará n.º 379/2002.
- LITORALCED — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua dos Ricardos, lugar de Ciprestes, Louriçal, 3100 Pombal — alvará n.º 334/2001.
- LOCAUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 404, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 461/2004.
- Luís Miguel Martins — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua dos Bombeiros Voluntários, 19, 1.º, C, sala 4, 1675-108 Pontinha — alvará n.º 492/2005.
- Luso Basto Serviços — Empresa de Trabalho Temporário, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Lugar do Ribeiro do Arco, Cavez, 4860-176 Cabeceiras de Basto, 4860 Cabeceiras de Basto — alvará n.º 504/2006.
- LUSOCED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 11.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 282/99.
- Luso-Temp — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida dos Bombeiros Voluntários de Algés, 28-A, 1495 Algés — alvará n.º 307/2000.
- Luso-Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Vicente Afonso Valente, 6, loja C, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 506/2006.
- LUVERONIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cidade de São Salvador, lote 38, 3.º, B, São Marcos, 2735 Cacém — alvará n.º 422/2003.
- Machado e Filhos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Henrique Bravo, 6708, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 423/2003.
- MAIASELVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Via de Francisco Sá Carneiro, 190, lote 22, sector 8, apartado 1325, Gemunde, 4470 Maia — alvará n.º 320/2000.
- MALIK — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Bairro do Casal dos Cucos, lote 44, cave, 2680-131 Camarate — alvará n.º 453/2004.
- Man-Hour — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Maria Matos, lote 1, rés-do-chão, direito, 2755-390 Alcabideche — alvará n.º 451/2004.
- Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos (E. T. T.), S. A., Praça de José Fontana, 9-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 1/90.
- MARROD — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Lugar de Ferrais, 95, Mazarefes, 4935-433 Viana do Castelo — alvará n.º 466/2004.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 15, São Sebastião da Pedreira, 1070-295 Lisboa — alvará n.º 313/2000.
- MEGAWORK — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Henrique Constantino, 92, 2900 Lisboa — alvará n.º 513/2006.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de São Tomé e Príncipe, 6, loja B, apartado 81, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 115/93.
- Michael Page International Portugal — Emp. de Trab. Temp., S. C. L., Avenida da Liberdade, 180-A, 3.º, direito, 1250-146 Lisboa — alvará n.º 521/2006.
- Mister — Recrutamento e Selecção — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Quinta Grande, Edifício Prime, 53, 4.º, A, Alfragide, 2614-521 Amadora — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 87/92.
- More — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 54, B2, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 226/98.
- MOVIMEN — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Bela Vista, lugar da Jaca, 4415-170 Pedroso — alvará n.º 443/20003.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Silva Teles, 10-A, 1050-080 Lisboa — alvará n.º 288/2000.
- MULTICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Afonso Costa, loja 50-A, Monte Abraão, 2745-232 Queluz — alvará n.º 399/2002.
- MULTICICLO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Parque Industrial da Matrapona, armazém R, caixa postal N, 2840 Seixal — alvará n.º 499/2006.
- MULTILABOR — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 56/91.
- Multipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da Liberdade, 211, 2.º, 1250 Lisboa — alvará n.º 203/97.
- Multitempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa — alvará n.º 166/95.
- MYJOBS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 437/2003.

- N. E. T. T. — Nova Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio de Babelos, 2695-390 Santa Iria de Azoia — alvará n.º 240/98.
- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 338/2001.
- Newtime — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup> (2.º proc.), Avenida de António Augusto de Aguiar, 148, 3.º, C, 1050 Lisboa — alvará n.º 512/2006.
- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Mário C. Brandão, 4, loja 6, Serra da Mina, 2650 Lisboa — alvará n.º 291/2000.
- NICATRON — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000-084 Lisboa — alvará n.º 61/91.
- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo dos Besouros, 19-C, Alfovelos, 1675 Pontinha — alvará n.º 406/2003.
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Brasil, World Trade Center, 9.º, Campo Grande, 1150 Lisboa — alvará n.º 175/96.
- Omnipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Barão de Sabrosa, 252, 3.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 290/2000.
- Omniteam — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Infante Santo, 50-C, 3.º, direito, 1350-379 Lisboa — alvará n.º 402/2002.
- Orion — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta de Afonso Paiva, loja 5, bloco 4, lote 42, São Sebastião, 2910 Setúbal — alvará n.º 507/2006.
- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 276/99.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Poeta Bocage, 15-F, escritório L, 1.º, 1600 Lisboa — alvará n.º 365/2001.
- Partner — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Parque de Empresas, 4, Marcos, Alto da Malhada, 2860-605 Moita — alvará n.º 531/2006.
- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Bombeiros Voluntários, lotes 9-10, loja C, direito, 2560 Torres Vedras — alvará n.º 341/2001.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- PESSOALFORM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- Pinto & Almeida — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Tristão Vaz Teixeira, 4, 3.º, frente, Rio de Mouro, 2735 Cacém — alvará n.º 383/2002.
- Place T. Team — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Aristides Sousa Mendes, 1-B, Terraços de São Paulo, Telheiras, 1660 Lisboa — alvará n.º 110/93.
- Placing — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 246, 2380 Alcanena — alvará n.º 241/98.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização da Condoa, lote B, 17, 1.º, direito, Chainça, 2200 Abrantes — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-070 Lisboa — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Bandeira, 472 e 472-A, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 221/98.
- POLITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Carlos Pereira, 4, cave, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 394/2002.
- PORTCEDE — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de Bento de Jesus Caraça, 7 e 9, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 418/2003.
- Porto Lima e Roxo, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Damião de Góis, 14, 2584-908 Carregado — alvará n.º 11/90.
- PORTSIMI — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Brito Capelo, 810, 1.º, 4450 Matosinhos — alvará n.º 410/2003.
- PRITECHE — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Avenida de São João de Deus, loja, 23-C, 1000 Lisboa — alvará n.º 488/2005.
- Pro-Impact — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup> (2.º proc.), Avenida do Engenheiro Pinheiro Braga, 18, loja 12-B, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 476/2005.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Professor Fernando da Fonseca, 12-A, loja 2, 1600 Lisboa — alvará n.º 60/91.
- Projesado Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo Norte, 2910 Setúbal — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Quinta do Charquinho, 25, rés-do-chão, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 160/95.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto — alvará n.º 19/90.
- Psicotempos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 1.º, 1200 Lisboa — alvará n.º 434/2003.
- PSIGERIR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Diogo Couto, 16, 1.º, esquerdo, 2795-069 Linda-a-Velha — alvará n.º 520/2006.
- R. T. T. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Giga — Garden Shopping, Stand, 1, Estrada Nacional n.º 125, quilómetro 69, Guia, 8200 Albufeira — alvará n.º 532/2006.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio de Babelos, 2695-390 Santa Iria de Azoia — alvará n.º 382/2002.
- RANDSTAD — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Joshua Benoliel, 6, Edifício Alto das Amoreiras, 9.º, B, e 10.º, B, 1250 Lisboa — alvará n.º 296/2000.
- Rato e Braga — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Duque de Terceira, 12-A, rés-do-chão, esquerdo, Sobralinho, 2615 Alverca — alvará n.º 104/93.
- RECSEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Renato Araújo, 182, loja BZ, Arrifana, 3700 São João da Madeira — alvará n.º 415/2003.
- REGIVIR — Empresa de Trabalho Temporário e de Formação de Pessoal, L.<sup>da</sup>, 3900 Paião — alvará n.º 13/91.
- Remo II — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Manuel Carvalho, Edifício D. Pedro, 3.º, sala 18, apartamento 284, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 299/2000.

- REPARSAN — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 231/98.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.
- RIMEC — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1.º, 1200 Lisboa — alvará n.º 432/2003.
- Rumo 3000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Berna, 42, 1.º, direito, 1050-042 Lisboa — alvará n.º 464/2004.
- S. O. S. — Selmark — Organização e Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 189-A/B, 1250 Lisboa — alvará n.º 82/92.
- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praça de Mouzinho de Albuquerque, 60, 5.º, 4100 Porto — alvará n.º 119/93.
- SADOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal — alvará n.º 150/94.
- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Estação, 7565 Santiago do Cacém — alvará n.º 131/93.
- Select — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa — alvará n.º 155/95.
- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de Afonso Costa, 28-C, Alto do Pina, 1900 Lisboa — alvará n.º 247/99.
- SGTT — Sociedade Geral de Trabalho Temporário — E. T. Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João XXI, 70, escritório 1, 1000-304 Lisboa — alvará n.º 196/96.
- SLOT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeroporto de Lisboa, Rua C, edifício 124, piso 1, gabinete 12, 1150 Lisboa — alvará n.º 502/2006.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 174/96.
- SMOF — Serv. de Mão-de-Obra Temporário e F. P. — E. T. Temp., L.<sup>da</sup>, Rua do Curado, Edifício Planície, 107, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 79/92.
- Só Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Agualva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.
- SOCED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios — alvará n.º 64/91.
- SOGNO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua da Indústria, Edifício Bulis Sete Portais, 2830-237 Barreiro — alvará n.º 533/2006.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 44/91.
- SONTAX — Serv. Int. de Rec. Hum. (Empresa de Trabalho Temporário), L.<sup>da</sup>, Rua da Carreira, 115-117 São Pedro, 9000 Funchal — alvará n.º 417/2003.
- Sorriso — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Cruzamento da Estrada de Bucelas, lote 30, Edifício Vendespacos, 2665 Venda do Pinheiro — alvará n.º 137/94.
- SOTRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito, traseiras, Paranhos, 4200 Porto — alvará n.º 136/94.
- Start — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Andrade Corvo, 27, 3.º, 1050-008 Lisboa — alvará n.º 154/95.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550-844 Castelo de Paiva — alvará n.º 305/2000.
- SULCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de São Sebastião da Pedreira, 9-D, 1050-205 Lisboa — alvará n.º 322/2000.
- Synergie — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de 15 de Novembro, 113, 4100-421 Porto — alvará n.º 265/99.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 30/91.
- Tempo-Iria — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de D. Afonso Henriques, 3-B, 1900-178 Lisboa — alvará n.º 273/99.
- Tempo & Engenho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. João II, lote 1.16.05, piso 8, 7.º, Edifício Infante, Olivais, 1990 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- Tempo Milenium — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Afonso, 2, 1.º, A, Quinta da Piedade, 2625-171 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 496/2006.
- TEMPONORTE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Edifício Ponte Pedrinha, bloco 3, rés-do-chão, direito, 3610-134 Tarouca — alvará n.º 523/2006.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro do Chabital, lote 46, loja A, 2601 Alhandra — alvará n.º 75/92.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Pé de Mouro, 1, Capa Rota, 2710-144 Sintra — alvará n.º 245/98.
- TEMPORIUM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal — alvará n.º 340/2001.
- TEMPURAGIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização Monte Novo, 9, 3.º, B, 2955-010 Pinhal Novo — alvará n.º 444/2003.
- TEMUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da República, 1326, 2.º, sala 24, 4430 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 524/2006.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.
- TIMESELECT — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, lugar de Cimo de Vila, Caramos, 4615 Felgueiras — alvará n.º 459/2004.
- TISTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua Nova dos Mercadores, lote 2.06.02, loja C, Parque das Nações, 1990 Lisboa — alvará n.º 477/2005.
- TOBESA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Afonso Henriques, 1196, 4.º, sala 404, 4460-388 Senhora da Hora, Matosinhos — alvará n.º 530/2006.
- TOMICED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António José Saraiva, 20-A, Vale Flores

- de Baixo, Feijó, 2800-340 Almada — alvará n.º 277/99.
- TOPTemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Coração de Maria, 1, 2.º, A, 2910 Setúbal — alvará n.º 339/2001.
- TRABLIDER — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda da Boavista, entrada 21, 53 ou 85, loja CO, Centro Comercial de Castro Verde, 4435 Rio Tinto — alvará n.º 503/2006.
- TRABNOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida Fabril do Norte, 819, sala AC, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 246/98.
- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 75, 7.º, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 55/91.
- Tulipa — Empresa de Trabalho Temporário, L.d.<sup>a</sup>, Avenida dos Bombeiros Voluntários, fracção AZ, loja 7, 5370 Mirandela — alvará n.º 525/2006.
- TWA — Technical Work Advisors — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa de Francisco Reis Pinto, 4, 1.º, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 442/2003.
- UTILPREST — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. Pedro Almeida Portugal, 3, rés-do-chão, esquerdo, Cova da Piedade, 2805 Almada — alvará n.º 377/2002.
- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Tagus Park, Edifício Qualidade, Rua do Professor Aníbal Cavaco Silva, bloco B3, piso 0, 2740 Porto Salvo — alvará n.º 342/2001.
- Universe Labour — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Patrão Sérgio, 47, rés-do-chão, 4490-579 Póvoa de Varzim — alvará n.º 485/2005.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Serpa Pinto, 5, 6 e 7, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 234/98.
- Valdemar Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro da Chabital, lote 46-A, apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 261/99.
- VARMOLDA — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua do Professor Fernando Fonseca, lote B-3, 4, 1600 Lisboa — alvará n.º 478/2005.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- Vertente Humana — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Dinis, 38, 1.º, direito, 2675-327 Odivelas — alvará n.º 493/2005.
- VICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. João de Barros, 31, cave, B, Benfica, 1500 Lisboa — alvará n.º 426/2003.
- VISATEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Vasco da Gama, 61-A, 8125 Quarteira — alvará n.º 429/2003.
- Vítor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos — alvará n.º 302/2000.
- Workforce — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300 Lisboa — alvará n.º 283/99.
- Working Solutions — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Adriano Lucas, Loteamento das Arrozeiras, lote 3, 3020-319 Coimbra — alvará n.º 497/2006.
- Worklider — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 405/2003.
- Worktemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.d.<sup>a</sup>, Rua de Marcelino Mesquita, 15, loja 7, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 349/2001.
- Worldjob — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Marquês de Pombal, lote 11, rés-do-chão, frente, direito, 2410 Leiria — alvará n.º 362/2001.
- WSF — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Praça de Alvalade, 9, 9.º, sala 8 — 3, 1700-037 Lisboa — alvará n.º 519/2006.
- X Flex — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes — alvará n.º 253/99.
- Xavier Work Center — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Miguel Rovisco, sem número, 2675 Odivelas — alvará n.º 515/2006.

