



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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos (armazéns) entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros, entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e entre estas duas associações de empregadores e a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros. .... 654
- Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos (administrativos e vendas) entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e entre as mesmas associações de empregadores e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros ..... 656
- Portaria de extensão do contrato colectivo entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Jornalistas ..... 657
- Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços ..... 658
- Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a ASCOOP — Associação das Adeegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SINTICABA — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e das alterações do contrato colectivo entre a mesma associação de empregadores e a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras. .... 659
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) e outro ..... 660
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (pessoal fabril) ..... 661
- Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro. .... 662

#### Convenções colectivas:

- Contrato colectivo entre a AICR — Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Revisão global ..... 664
- Contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIME-TAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Revisão global ..... 693

— Contrato colectivo entre a Associação Comercial de Aveiro e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT — Alteração salarial e outras . . . . .	711
— Contrato colectivo entre a Associação Comercial de Aveiro e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT (comércio de carnes) — Alteração salarial e outras . . . . .	713
— CCT entre a AES — Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . .	713

#### **Decisões arbitrais:**

...

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

...

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

...

#### **Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:**

...

### **Organizações do trabalho:**

#### **Associações sindicais:**

##### **I — Estatutos:**

— SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais — Alteração . . . . .	732
— STHA — Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos — Alteração . . . . .	733
— SITECIS — Sindicato Independente dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Informática e Serviços da Região Sul — Alteração . . . . .	734

##### **II — Direcção:**

— Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul . . . . .	746
--	-----

#### **Associações de empregadores:**

##### **I — Estatutos:**

...

##### **II — Direcção:**

— APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo . . . . .	748
— ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios . . . . .	748
— Associação Comercial do Distrito de Évora . . . . .	748
— Confederação Empresarial de Portugal — CIP . . . . .	749

#### **Comissões de trabalhadores:**

##### **I — Estatutos:**

— EDA — Electricidade dos Açores, S. A. . . . .	749
---	-----

##### **II — Eleições:**

— AMCOR Flexibles Neocel — Embalagens, L. <sup>da</sup> . . . . .	759
— TAP Portugal, S. A. — Substituição . . . . .	759
— Webasto Portugal Sistemas para Automóveis, L. <sup>da</sup> — Rectificação . . . . .	759
— EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A. — Rectificação . . . . .	759

**Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:****I — Convocatórias:**

— Câmara Municipal de Moura. . . . .	760
— Câmara Municipal de Aljustrel . . . . .	760
— Dominó — Indústrias Cerâmicas, S. A. . . . .	760
— Tintas Robbialac, S. A. . . . .	760
— ALMINA — Minas do Alentejo, S. A. . . . .	760
— CINCA — Companhia Industrial Cerâmica, S. A. . . . .	761
— A. Baptista de Almeida, S. A. . . . .	761

**II — Eleição de representantes:**

— Carvalho & Mota, L. <sup>da</sup> . . . . .	761
— General Cable Cel-Cat, S. A. . . . .	761
— CARTOSIS — Soluções para Cartões e Sistemas de Segurança, L. <sup>da</sup> . . . . .	762
— STAP — Reparação, Consolidação e Modificação de Estruturas, S. A. . . . .	762
— Bitzer Portugal, Compressores para Frio, S. A. — Rectificação. . . . .	762

---

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

---

**SIGLAS**

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



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos (armazéns) entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros, entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e entre estas duas associações de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

As alterações dos contratos colectivos (armazéns) entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros,

entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e entre estas duas associações de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 2010, 32, de 29 de Agosto de 2010, e 43, de 22 de Novembro de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores dos sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores de armazém representados pelas associações que as outorgaram.

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

As convenções actualizam as tabelas salariais. Não foi possível avaliar o impacto da extensão na medida em que o apuramento dos quadros de pessoal de 2008 inclui os trabalhadores abrangidos pelas presentes convenções e por outros contratos colectivos para trabalhadores administrativos e de vendas. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos, com exclusão de aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são cerca de 5200.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio de refeição, entre 2,6 % e 14,8 %, as ajudas de custo nas deslocações, entre 0,9 % e 10 %, o subsídio de turno, entre 2,1 % e 7,7 %, e o seguro e fundo para falhas, entre 1 % e 7,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Os grupos L a O das tabelas salariais dos contratos colectivos outorgados pela ANCEVE consagram retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

O contrato colectivo celebrado pela FEPCES inclui uma tabela salarial e valores para as cláusulas de conteúdo pecuniário para o ano de 2009, idênticos aos de outra convenção celebrada pelas mesmas associações de empregadores e outras associações sindicais, oportunamente objecto de extensão. Assim, não tendo sido deduzida oposição à referida portaria e com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos pelas convenções, a extensão apenas confere às tabelas salariais e às cláusulas com conteúdo pecuniário acordadas para 2010 retroactividade idêntica à das convenções. Todavia, as compensações das despesas de deslocação não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

À semelhança de anteriores extensões, as adegas cooperativas são excluídas do âmbito da presente extensão, aplicando-se-lhes a respectiva regulamentação específica.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

No entanto, este aviso foi precedido de outro que anunciou a extensão do contrato colectivo entre a AEVP e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros, a que três federações sindicais deduziram oposição, não pretendendo que os trabalhadores que representam sejam abrangidos pela mesma.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos (armazéns) entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros, entre a Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e entre estas duas associações de empregadores e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 2010, 32, de 29 de Agosto de 2010, e 43, de 22 de Novembro de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros não se aplica a trabalhadores representados pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, pela Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e Federação dos sindicatos de Transportes e Comunicações.

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

4 — As retribuições previstas nos grupos L a O das tabelas salariais para 2010 previstas nos contratos colectivos entre a Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de

Alimentação, Bebidas e Afins e outro e entre estas duas associações de empregadores e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 21.ª, que as convenções determinam que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010, retroagem no âmbito da presente extensão a partir da mesma data.

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

Lisboa, 10 de Fevereiro de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

### **Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos (administrativos e vendas) entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e entre as mesmas associações de empregadores e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros.**

As alterações dos contratos colectivos (administrativos e vendas) entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e entre as mesmas associações de empregadores e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.ºs 32, de 29 de Agosto de 2010, e 43, de 22 de Novembro de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores dos sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores administrativos e de vendas representados pelas associações sindicais que as outorgaram.

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

As convenções actualizam as tabelas salariais. Não é possível avaliar o impacto da extensão na medida em que o apuramento dos quadros de pessoal de 2008 inclui os trabalhadores abrangidos por estes e outros contratos colectivos. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos, com exclusão de aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são cerca de 5200.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio de refeição, em 2,6 %, e o seguro e fundo para falhas, em 1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

O contrato colectivo celebrado pelo SITESC inclui uma tabela salarial e valores para as cláusulas de conteúdo pecuniário para o ano de 2009, idênticos aos de outra convenção celebrada pelas mesmas associações de empregadores e outras associações sindicais, oportunamente objecto de extensão. Assim, não tendo sido deduzida oposição à referida portaria e com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos pelas convenções, a extensão apenas confere às tabelas salariais e às cláusulas com conteúdo pecuniário acordadas para 2010 retroactividade idêntica à das convenções. Todavia, as compensações das despesas de deslocação não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

A semelhança de anteriores extensões, as adegas cooperativas são excluídas do âmbito da presente extensão, aplicando-se-lhes a respectiva regulamentação específica.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos (administrativos e vendas) entre a

ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e entre as mesmas associações de empregadores e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.ºs 32, de 29 de Agosto de 2010, e 43, de 22 de Novembro de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As retribuições previstas nos grupos IX a XI das tabelas salariais apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 21.ª, que as convenções determinam que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010, retroagem no âmbito da presente extensão a partir da mesma data.

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

Lisboa, 10 de Fevereiro de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### **Portaria de extensão do contrato colectivo entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Jornalistas.**

O contrato colectivo entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Jornalistas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores proprietários de quaisquer publicações, incluindo as electrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade, e jornalistas ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores e

trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que se dediquem à mesma actividade.

No sector abrangido pela convenção existem cerca de 1500 trabalhadores. A convenção actualiza a tabela salarial, de cuja extensão não é possível avaliar o impacto, nomeadamente, por se ter verificado alteração dos níveis de enquadramento salarial. A convenção actualiza outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente, as relativas às deslocações em serviço, com acréscimos que variam entre 12,3 % e 20,3 %. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Jornalistas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores proprietários de quaisquer publicações, incluindo as electrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade, não filiados na associação de empregadores outorgante, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

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

Lisboa, 10 de Fevereiro de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

**Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.**

As alterações dos contratos colectivos entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 40 e 41, de 29 de Outubro e 8 de Novembro de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam as actividades de análises clínicas/patologia clínica e de investigação biológica ou farmacêutica e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As associações subscritoras das convenções requereram a extensão das alterações a todos os trabalhadores e a todos os empregadores que no território nacional se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual são 11 560, dos quais 4210 (36,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 2052 (17,8 %) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 7,8 %. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como os subsídios por deslocações, entre 3,7 % e 6,7 %, o abono para falhas, em 5,9 %, o subsídio por funções de orientação e coordenação, em 4,8 %, o subsídio por especialização, em 5,3 %, o subsídio por situação de disponibilidade, em 5,9 % e em 6 %, as diuturnidades, em 6,4 %, e o subsídio de alimentação, em 6,7 %. Considerando a finalidade da extensão e que as

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de natureza pecuniária, retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, o n.º 8 da cláusula 24.<sup>a</sup>, «Deslocações», não é objecto de retroactividade uma vez que se destina a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

O nível VII da tabela salarial para 2010, constante do anexo III da convenção, prevê uma retribuição inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor para o ano de 2011. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.ºs 40 e 41, de 29 de Outubro e 8 de Novembro de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades de análises clínicas/patologia clínica e de investigação biológica ou farmacêutica e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias



profissionais previstas nas convenções, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — A retribuição prevista no nível VII da tabela salarial para 2010, constante do anexo III da convenção, apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária, com excepção do n.º 8 da cláusula 24.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

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

Lisboa, 10 de Fevereiro de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

### **Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SINTICABA — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e das alterações do contrato colectivo entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato colectivo entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SINTICABA — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e das alterações do contrato colectivo entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2011, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 15 de Fevereiro de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

O contrato colectivo entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SINTICABA — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e as alterações do contrato colectivo entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2011, abrangem as relações de trabalho entre adegas e uniões que exerçam a actividade industrial de produção e comercialização de vinho e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras das convenções requereram a extensão das alterações a todos os trabalhadores e a todos os empregadores que se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. Não foi possível avaliar o impacto da extensão na medida em que o apuramento dos quadros de pessoal de 2009 ainda não se encontra disponível. No entanto, foi possível apurar que os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção são 997.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o subsídio de turno, o abono para falhas e o subsídio de refeição, com acréscimos de, respectivamente, 2,2 %, 2,3 % e 2,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As convenções aplicam-se nos distritos de Faro, Beja, Évora, Portalegre, Setúbal, Lisboa, Santarém, Leiria e Castelo Branco e nos concelhos de São Pedro do Sul, Moimenta da Beira e Tarouça (distrito de Viseu), Águeda, Mealhada, Anadia, Vagos, Ílhavo, Albergaria-a-Velha, Aveiro, Sever do Vouga, Estarreja, Murtosa e Oliveira do Bairro (distrito de Aveiro) e Seia, Manteigas, Gouveia, Sabugal, Guarda, Celorico da Beira, Trancoso, Meda, Figueira de Castelo Rodrigo, Almeida e Pinhel (distrito da Guarda). A presente extensão aplica-se em todo o território do continente tendo em conta que não existem associações de empregadores que representem as adegas cooperativas e respectivas uniões no restante território continental, no qual a actividade em causa é exercida em condições económicas e sociais idênticas, bem como a circunstância de anteriores extensões destas convenções terem tido o mesmo âmbito.

A convenção celebrada com o SINTICABA — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro contempla tabelas salariais e valores das cláusulas com conteúdo pecuniário com eficácia de 1 de Janeiro de 2009 e 1 de Janeiro de 2010. Os valores previstos para o ano de 2009 são iguais aos do contrato colectivo entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2010, objecto de portaria de extensão, publicada no citado *Boletim*, n.º 23, de 22 de Junho de 2010, que os tornou aplicáveis a todas as relações de trabalho a abranger pela presente portaria. Assim, com vista a aproximar

os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre os empregadores do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura retroactividade idêntica à das convenções apenas para as tabelas salariais e para as cláusulas com conteúdo pecuniário que as convenções determinam que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010. No entanto, as compensações das despesas com deslocações, previstas na cláusula 25.ª da convenção celebrada com o SINTICABA — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro, não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

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

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

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

**Projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SINTICABA — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e das alterações do contrato colectivo entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras.**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SINTICABA — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e das alterações do contrato colectivo entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2011, são estendidas:

a) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas e respectivas uniões que, no território do continente, se dediquem à produção e comercialização de vinho, não filiadas na associação de empregadores outorgante das convenções e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas e respectivas uniões que prossigam a actividade referida na alínea anterior, filiadas na associação de empregadores

outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas com conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 25.ª, que as convenções determinam que produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2010, retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir da mesma data.

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

#### **Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) e outro.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 11 de Fevereiro de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível avaliar o impacto da extensão na medida em que ainda não se encontram disponíveis elementos sobre a distribuição, por dimensão de empresa e por escalões de diferenciação entre remunerações de base praticadas e remunerações convencionais, dos trabalhadores abrangidos pela convenção. No entanto, de acordo com o apuramento dos quadros de pessoal de 2008, os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido são cerca de 868.

A convenção actualiza, ainda, as diuturnidades, em 4,9 %, o subsídio de refeição, em 1,9 %, e o abono para falhas, em 3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações mas, considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A exemplo das extensões anteriores, tem-se em consideração a existência de outra convenção colectiva, celebrada entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e diversas associações sindicais, cujas extensões têm sido limitadas às empresas nela filiadas, enquanto nas empresas não filiadas em qualquer das associações de empregadores do sector se aplicou o contrato colectivo celebrado pela APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça, dada a sua maior representatividade e a necessidade de acautelar as condições de concorrência neste sector de actividade.

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

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

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

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

**Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) e outro.**

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portu-

guesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2010, são estendidas no território do continente:

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

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

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

**Artigo 2.º**

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas com conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Maio de 2010.

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

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (pessoal fabril).**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2011, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 11 de Fevereiro de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

## Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2011, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível avaliar o impacto da extensão na medida em que ainda não se encontram disponíveis elementos sobre a distribuição, por dimensão de empresa e por escalões de diferenciação entre remunerações de base praticadas e remunerações convencionais, dos trabalhadores abrangidos pela convenção. No entanto, de acordo com o apuramento dos quadros de pessoal de 2009, os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido são cerca de 7187.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações com conteúdo pecuniário, como o valor do subsídio de refeição, em 1,9%, e as refeições para motoristas e ajudantes, em 1,9% e 2%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

No anexo III as retribuições dos grupos VIII a XIV, bem como as retribuições dos aprendizes corticeiros de 16-17 anos, dos aprendizes metalúrgicos e dos praticantes para as categorias sem aprendizagem de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

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

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

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

**Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (pessoal fabril).**

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

## Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2011, são estendidas, no território do continente:

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

2 — As retribuições dos grupos VIII a XIV, bem como as retribuições dos aprendizes corticeiros de 16-17 anos, dos aprendizes metalúrgicos e dos praticantes para as categorias sem aprendizagem de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

## Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas com conteúdo pecuniário previstas na convenção produzem efeitos desde 1 de Junho de 2010.

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

**Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à

emissão de portaria de extensão do contrato colectivo entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2011, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 10 de Fevereiro de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

O contrato colectivo entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2011, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, exerçam a actividade da cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas), cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos), cerâmica de loiça sanitária, cerâmica utilitária e decorativa e cerâmicas especiais (produtos refractários, electrotécnicos e outros) e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

Os outorgantes requereram a extensão da convenção aos empregadores dos mesmos sectores de actividade não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Não foi possível avaliar o impacto da extensão das tabelas salariais dado que a convenção surge após a cessação da vigência da convenção anterior.

Para além das tabelas salariais, a convenção contempla outras cláusulas com conteúdo pecuniário. Embora não se disponha de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações, justifica-se incluí-las na extensão, atenta a sua finalidade.

As retribuições dos níveis K e L da tabela n.º 1, do subsector da cerâmica estrutural, dos níveis 13 a 15 das tabelas n.ºs 2 e 3, dos subsectores da cerâmica de acabamentos e da cerâmica da loiça sanitária, e dos níveis 11 a 15 das tabelas n.ºs 4 e 5, dos subsectores da cerâmica utilitária e decorativa e das cerâmicas especiais, são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas

dos sectores de actividade abrangidos, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas com conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. Todavia, as compensações das despesas de deslocação previstas no n.º 2 da cláusula 55.ª não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

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

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

#### **Projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2011, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade da cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas), cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos), cerâmica de loiça sanitária, cerâmica utilitária e decorativa e cerâmicas especiais (produtos refractários, electrotécnicos e outros) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

2 — As retribuições dos níveis K e L da tabela n.º 1, do subsector da cerâmica estrutural, dos níveis 13 a 15 das tabelas n.ºs 2 e 3, dos subsectores da cerâmica de acabamentos e da cerâmica da loiça sanitária, e dos níveis 11 a 15 das tabelas n.ºs 4 e 5, dos subsectores da cerâmica utilitária e decorativa e das cerâmicas especiais, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

## Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas com conteúdo pecuniário previstas na convenção, à excepção do n.º 2 da cláusula 55.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2011.

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

## CONVENÇÕES COLECTIVAS

**Contrato colectivo entre a AICR — Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Revisão global.**

## Outorgantes:

Primeira — Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes (AICR), pessoa colectiva n.º 500971005, com sede na Rua da Paz, 66, 5.º, sala 58, 4050 Porto, representada por João Paulo Martins Ferreira Brochado;

Segunda — FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FESETE), pessoa colectiva n.º 501068422, com sede na Avenida da Boavista, 583, 4100 Porto, representada por Manuel António Teixeira de Freitas e António Fernandes da Costa.

É celebrado o seguinte contrato colectivo de trabalho para a indústria de cordoaria, redes e sacaria que substitui e se sobrepõe a todas as convenções anteriormente celebradas entre as partes:

## CAPÍTULO I

## Área, âmbito e vigência

## Cláusula 1.ª

## Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga todas as empresas que exerçam a actividade de cordoaria, redes, sacaria e espumas representadas pela Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes (AICR) e os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESETE — Federação dos Sindicatos da Indústria Têxtil, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho abrange 12 empregadores e 5600 trabalhadores.

3 — A convenção substituída pelo presente CCT foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, com as alterações ulteriores,

publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2007, e 20, de 29 de Maio de 2008.

## Cláusula 2.ª

## Vigência e denúncia

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais, independentemente da data da sua publicação, produzem efeitos a partir de:

Tabela I — de 1 de Janeiro até 30 de Junho de 2010;  
Tabela II — de 1 de Julho até 31 de Dezembro de 2010.

3 — O restante clausulado vigorará por um período de dois anos.

4 — As matérias a seguir indicadas estão excluídas do âmbito da arbitragem, só podendo ser revistas por acordo das partes, mantendo-se em vigor até serem substituídas:

- a) Capítulo I — área, âmbito, vigência e denúncia;
- b) Capítulo II — admissão e carreira profissional;
- c) Capítulo III — direitos, deveres e garantias das partes;
- d) Capítulo IV — prestação do trabalho;
- e) Capítulo VI — retribuição do trabalho, salvo retribuições mínimas;
- f) Capítulo VII — suspensão do contrato de trabalho;
- g) Capítulo VIII — segurança e saúde no trabalho;
- h) Capítulo IX — formação profissional;
- i) Capítulo XIII — livre exercício da actividade sindical;
- j) Anexos I e II, relativos a categorias e enquadramentos profissionais.

5 — A arbitragem voluntária é requerida por acordo das partes e será realizada por três árbitros, um indicado pela AICR e outro pela FESETE. O terceiro árbitro será sorteado de uma lista conjunta de quatro árbitros.

6 — No prazo de seis meses cada uma das partes indicará à outra os nomes de dois árbitros para a lista conjunta.

7 — No prazo de 30 dias e para efeitos do disposto no n.º 6 desta cláusula, cada parte pode vetar qualquer dos árbitros indicados pela outra parte, que, nesse caso, deverão ser substituídos no prazo de 15 dias.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais têm liberdade no recrutamento de trabalhadores.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — Para além das situações previstas na lei laboral, as empresas com 20 ou mais trabalhadores podem celebrar contratos de trabalho a termo certo sem necessidade de prova dos factos que justificam a sua celebração e de menção ou invocação de motivos e circunstâncias justificativas, até ao limite de 20 % do número total de trabalhadores ao seu serviço.

2 — As empresas com menos de 20 trabalhadores podem admitir até quatro trabalhadores no âmbito desta cláusula.

3 — Estes contratos a termo certo não podem exceder três anos nem ser renovados mais de duas vezes.

4 — Os trabalhadores admitidos ao abrigo desta cláusula têm preferência, quando em igualdade de condições, em futuras admissões.

5 — Às empresas utilizadoras de mão-de-obra contratada em regime de trabalho temporário é vedada a admissão de trabalhadores com contrato a termo, nos termos da presente cláusula, para o exercício das mesmas funções.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Para além de condições particulares estabelecidas por lei, são condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima legal;
- b) Habilitações literárias mínimas.

2 — Em futuras admissões, os trabalhadores portadores de deficiência terão preferência quando em igualdade de condições com outros candidatos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

2 — As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contagem do período experimental

1 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador

ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

2 — 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.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Contratos por tempo indeterminado

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.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

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.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Contratos em comissão de serviço

1 — Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo.

2 — O período experimental não pode, nestes casos, exceder 180 dias.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Denúncia

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

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.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Categorias e carreiras profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas neste contrato.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Relatório único

O empregador deve proporcionar o conhecimento da informação do relatório único aos trabalhadores da em-

presa e enviá-la às organizações sindicais, nos termos da lei.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Deveres do trabalhador

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

- a) Respeitar e tratar o empregador, o superior hierárquico, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa com urbanidade e probidade;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- f) 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;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou neste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei ou neste contrato;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Deveres do empregador

O empregador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho do ponto de vista físico e moral;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas 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 a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da lei ou deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- j) Manter actualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

##### Cláusula 17.<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 do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo paga-



mento 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 tenha exercido a exploração.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Prestação pelo trabalhador de actividades não compreendidas no objecto do contrato**

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A actividade contratada, ainda que determinada por remissão para categoria profissional do presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato desde que tal mudança não implique na retribuição nem modificação substancial na posição do trabalhador.

4 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior for dado tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

5 — A mudança do trabalhador para categoria inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição da retribuição.

## CAPÍTULO IV

### **Prestação do trabalho**

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho e organização do tempo de trabalho**

1 — O período normal de trabalho de todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não pode ser superior a 40 horas por semana.

2 — Em regime de laboração de dois e três turnos, os trabalhadores terão direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, de forma que nenhum dos períodos de trabalho tenha mais de seis horas de trabalho consecutivo, podendo o intervalo de descanso ser organizado em regime de rotação.

3 — Em regime de laboração de horário normal:

a) Os trabalhadores têm direito a um intervalo de descanso com uma duração mínima de uma e máxima de duas horas, por forma a não serem prestadas mais de seis horas de trabalho consecutivo;

b) A duração mínima de intervalo de descanso poderá ser reduzida para trinta minutos desde que obtenha no mínimo o acordo de 60 % dos trabalhadores abrangidos pela alteração do intervalo pretendida.

4 — Os trabalhadores do serviço de manutenção, quando necessário e que para o efeito sejam atempadamente avisados, ficarão obrigados a prestar serviço ao sábado, com direito à compensação como trabalho suplementar ou através de correspondente redução do seu horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira.

5 — Os trabalhadores que participem em feiras, exposições e eventos publicitários, quando necessário e desde que previamente avisados, ficarão obrigados a prestar serviço ao sábado e ao domingo, sendo-lhes devida a correspondente redução do seu horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira ou uma compensação equivalente à prestação de trabalho suplementar.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Guardas, porteiros e trabalhadores de estabelecimentos comerciais**

1 — Para os guardas, porteiros e trabalhadores dos estabelecimentos comerciais do empregador o período normal de trabalho será de 40 horas por semana.

2 — Para estes trabalhadores é devido o acréscimo de remuneração pelo trabalho nocturno nos mesmos termos em que o é para os restantes trabalhadores.

3 — O dia de descanso semanal destes trabalhadores poderá deixar de coincidir com o domingo.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Regime especial da adaptabilidade**

1 — Para além do regime de adaptabilidade previsto na lei laboral, as empresas podem observar um regime especial de adaptabilidade do período de trabalho, nas seguintes condições:

a) O período normal de trabalho, definido em termos médios, tem um período de referência de 12 meses;

b) O período normal de trabalho semanal pode ser aumentado até ao máximo de 15 horas de segunda-feira a sexta-feira, sem exceder 3 horas por dia e 4 horas uma vez por semana, sem que a duração do trabalho semanal ultrapasse 50 horas, em média, num período de dois meses, só não contando para este limite o trabalho suplementar;

c) Nos regimes de laboração de dois e três turnos, o aumento do número de horas do período normal de trabalho semanal poderá ser feito ao sábado, até ao máximo de 8 horas, não podendo a laboração exceder o limite de 120 horas no período de referência;

d) O descanso compensatório pode ter lugar antes e ou depois do aumento de horas do período normal de trabalho semanal;

e) O período de descanso compensatório a que haja lugar pode ser cumprido de forma individual por trabalhador ou

grupos de trabalhadores, por forma a não ser suspensa a normal laboração da empresa.

2 — As horas de aumento de trabalho referidas nas alíneas b) e c) do n.º 1 desta cláusula conferem um acréscimo de retribuição de 10 % da retribuição de base por cada hora completa de serviço ou um acréscimo de 10 % no período de descanso compensatório a cumprir durante o período de referência.

3 — O empregador que pretenda aplicar o regime previsto nesta cláusula deve apresentar a proposta, de forma clara, explícita e por escrito, e com a antecedência mínima de uma semana, aos trabalhadores a abranger e enviado ao delegado sindical. Caso não haja delegado sindical e existirem na empresa trabalhadores sindicalizados, a proposta será remetida ao respectivo sindicato.

4 — O plano de adaptabilidade deve ser afixado, com indicação dos trabalhadores abrangidos, sendo o mesmo considerado aprovado se uma maioria de 60 % dos trabalhadores não se opuser por escrito no próprio plano de adaptabilidade, ou em outro documento para o efeito apropriado, no prazo de cinco dias a contar da data da afixação.

5 — Nas situações em que se verifique urgência na utilização do regime de adaptabilidade, o empregador poderá fixá-lo com 48 horas de antecedência, podendo nele prever que as reduções ou acréscimos do tempo de trabalho destinados a compensar os correspondentes acréscimos ou reduções de tempo de trabalho já realizados se processem posteriormente com igual antecedência, devendo, para esse efeito, ouvir previamente o delegado sindical, se o houver, afixar o plano de adaptabilidade em local bem visível e comunicá-lo aos trabalhadores, considerando-se o plano aprovado se até à sua implementação não merecer a oposição de uma maioria de 60 % dos trabalhadores abrangidos por esse plano.

6 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 40 horas, a redução pode ser feita em dias ou meios dias.

7 — As faltas ao serviço nos dias em que ocorra um período normal de trabalho alargado serão descontadas na retribuição, tendo em atenção o total do tempo a que o trabalhador estaria obrigado nos termos do plano de adaptabilidade. Nos casos de redução da duração do trabalho, nas mesmas circunstâncias, será descontado o tempo em falta, tendo em atenção o período normal de trabalho a que o trabalhador estaria obrigado a cumprir de acordo com o plano de adaptabilidade.

8 — Podem pedir dispensa da prestação de trabalho em regime especial de adaptabilidade os deficientes e as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

9 — Para efeitos do regime de adaptabilidade previsto na alínea b) do n.º 1 da presente cláusula, o empregador deve assegurar meios de transporte aos trabalhadores abrangidos pelo regime especial de adaptabilidade desde que comprovadamente o trabalhador o não possa fazer pelos meios habituais.

10 — Os períodos de compensação a que o trabalhador tem direito pelo acréscimo de trabalho já prestado ou a prestar poderão ser utilizados para compensar faltas justificadas sem direito a retribuição desde que haja acordo entre trabalhador e empregador.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Turnos especiais

1 — As empresas podem organizar turnos especiais que permitam a laboração de sábado a segunda-feira, bem como nos dias feriados, com excepção dos feriados dos dias 1 de Janeiro, 1 de Maio e 25 de Dezembro e nas férias dos restantes trabalhadores.

2 — Nenhum trabalhador pode ser deslocado contra a sua vontade para trabalhar nestes turnos.

3 — O período normal de trabalho diário de cada turno não poderá exceder doze horas.

4 — Por forma a não prestarem mais de seis horas de trabalho consecutivo, os trabalhadores têm direito a um ou mais intervalos de descanso de trinta minutos.

5 — Para efeitos da retribuição dos trabalhadores abrangidos por este regime:

a) Considera-se que as primeiras oito horas de trabalho, por jornada, são remuneradas tendo por base o valor da retribuição horária normal correspondente à categoria profissional respectiva e as restantes são remuneradas com um acréscimo de 100 %;

b) Os trabalhadores têm ainda direito aos subsídios de férias e de Natal e demais prémios aplicáveis aos trabalhadores que laboram no regime de três turnos.

6 — Os trabalhadores estão sujeitos a uma vigilância especial do médico do trabalho e devem ser submetidos a exames periódicos semestrais para controlar o seu estado de saúde.

7 — Sempre que o médico de medicina do trabalho da empresa constatar que a laboração neste regime especial está a afectar a saúde do trabalhador, a empresa, sempre que isso seja possível, deve deslocar o trabalhador para um dos outros turnos.

8 — Os trabalhadores devem gozar duas semanas consecutivas de calendário de férias, podendo as outras duas ser gozadas separadamente.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Laboração com turnos

Sempre que os períodos de laboração das empresas excedam os limites máximos dos períodos normais de trabalho deverão ser organizados turnos com trabalhadores diferentes.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Trabalho por turnos

1 — Apenas é considerado «trabalho em regime de turnos» o prestado em turnos de rotação contínua ou em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

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

3 — As escalas de trabalho por turnos deverão ser afixadas com, pelo menos, duas semanas de antecedência.

4 — Os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

5 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias, bem como

durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Laboração contínua**

1 — Poderão as empresas que exerçam actividades em relação às quais se verifique autorização para o efeito adoptar o sistema de laboração contínua com trabalhadores que aceitem o respectivo regime.

2 — Nos casos referidos no número anterior, a duração semanal do trabalho não poderá exceder 48 horas nem, na média de cada período de 12 semanas, a duração máxima fixada para a laboração em três turnos.

3 — Os períodos de descanso semanal poderão ser fixados por escala, devendo, nesse caso, coincidir periodicamente com o domingo.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1 — Considera-se trabalho nocturno, para todos os trabalhadores ao serviço das empresas, o trabalho compreendido entre as 20 e as 7 horas.

2 — Aos menores com idade igual ou superior a 16 anos de idade só é permitido trabalhar no período compreendido entre as 6 e as 24 horas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

4 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 desta cláusula fica sujeito ao limite máximo anual de 200 horas.

5 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação do trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

6 — Para além das situações previstas na lei, não se considera trabalho suplementar aquele que é prestado fora do horário de trabalho para compensação de faltas ao trabalho desde que exista acordo entre o trabalhador e o empregador.

7 — O trabalho prestado para compensação de períodos de falta ao trabalho, nos termos do número anterior, não pode exceder duas horas em dia normal de trabalho e um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado, não havendo lugar a acréscimo retributivo se a ausência for remunerada.

8 — O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado,

correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 11.

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

10 — O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

11 — O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

12 — O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

13 — O gozo do descanso compensatório previsto no n.º 9 pode ser substituído por acréscimo de 100 % da retribuição correspondente.

## CAPÍTULO V

### **Isenção de horário de trabalho**

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Condições de isenção de horário de trabalho**

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato do superior hierárquico.

2 — Podem ainda ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenham qualquer tipo de funções de chefia.

3 — O acordo escrito deve ser enviado ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

4 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;

c) Observância do período normal de trabalho acordado.

5 — Na falta de estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

6 — A isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.

7 — O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo nem quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

3 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar documento ao trabalhador do qual constem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de segurança social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber.

4 — Para efeitos deste instrumento de regulação colectiva de trabalho, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:  $(Rm \times 12) : (52 \times n)$ , em que  $Rm$  é o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal, conforme definido na lei.

5 — Havendo que deixar de remunerar ausências ao trabalho, nos termos previstos no respectivo regime, na aplicação da fórmula referida no n.º 4, as horas de falta serão descontadas na remuneração mensal, excepto se o seu número exceder a média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Pagamento da remuneração

1 — O pagamento da remuneração mensal deverá ser efectuado até ao 2.º dia útil do mês a que respeita.

2 — O empregador pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pelo empregador.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Remuneração durante a substituição

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo no lugar com todas as regalias inerentes à função desde que se conserve no exercício das novas funções 120 dias seguidos ou interpolados no lapso de 12 meses.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno é remunerado com o acréscimo de 25 % sobre o salário efectivamente auferido.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Remuneração no regime de isenção do horário de trabalho

1 — O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a um acréscimo retributivo enquanto durar o regime de isenção do horário de trabalho, nos seguintes termos:

- a) Uma hora de trabalho suplementar por dia;
- b) Duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário de trabalho com observância do período normal de trabalho.

2 — O trabalhador que exerça cargo de administração, de direcção e de chefia pode renunciar ao acréscimo retributivo previsto na lei e nesta convenção.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho em regime de turnos

Pela prestação do trabalho em regime de turnos são devidos os complementos de retribuição, calculados com base na remuneração efectiva, seguintes:

- a) Em regime de dois turnos, de que apenas um é total ou parcialmente nocturno — 15 %;
- b) Em regime de três turnos, ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos — 25 %;
- c) Em regime de três turnos, ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos, se, por força da laboração contínua, os períodos de descanso semanal forem fixados por escala — 30 %.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Remuneração por 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 1.ª hora ou fracção;
- b) 75 % da retribuição por cada hora ou fracção 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 ou fracção de trabalho efectuado.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuição do período de férias

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição de base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias, não contando para este efeito o disposto no n.º 5 da cláusula 43.<sup>a</sup>

3 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente quando o gozo do período de férias for interpolado.

#### Cláusula 37.<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.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal é o domingo.  
2 — Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal:

- a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Do pessoal dos serviços de manutenção de máquinas que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) Dos guardas e porteiros;
- d) Dos trabalhadores que prestem serviço nos estabelecimentos comerciais do empregador, desde que lhes seja assegurado um domingo em cada quatro semanas.

3 — As escalas devem ser organizadas de modo que os trabalhadores tenham em sete dias um de descanso.

4 — Sempre que seja possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios

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 em outro dia com significado local no período da Páscoa.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Feriados facultativos

1 — Além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores têm direito aos seguintes feriados facultativos: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

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

3 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste contrato e na lei, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 da cláusula 43.<sup>a</sup> e 2 da cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Cláusula 42.<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 o direito, após seis meses completos de execução do contrato, de 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 43.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

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

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias 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 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.

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

5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

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

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

2 — Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado 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 45.<sup>a</sup>

##### **Encerramento da empresa**

O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa, o estabelecimento ou uma ou mais secções nos seguintes termos:

a) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro;

b) Encerramento durante o período do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos;

c) Encerramento no «regime de pontes»;

d) Por razões de força maior, o empregador pode ainda encerrar, total ou parcialmente, a empresa, o estabeleci-

mento ou uma ou mais secções em qualquer altura do ano, sem prejuízo de assegurar duas semanas de férias consecutivas entre 1 de Junho e 30 de Setembro, devendo comunicá-lo aos trabalhadores, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato que represente algum dos trabalhadores abrangidos com a antecedência de cinco dias.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador 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 2 da cláusula 42.<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.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

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

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 — Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

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 48.<sup>a</sup>

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

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

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou delegados sindicais, nos seguintes termos e sem prejuízo do estipulado na cláusula 45.<sup>a</sup>:

a) Não havendo oposição de uma maioria de 60 % dos trabalhadores ao plano de férias, poderão ser gozados 15 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro e os restantes na época de Natal e no regime de pontes;

b) Em caso de oposição de uma maioria de 60 % dos trabalhadores ao plano de férias, serão gozadas três sema-

nas consecutivas entre 1 de Junho e 30 de Setembro e os restantes na época de Natal e no regime de pontes.

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

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

5 — 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 até ao fim do ano civil.

6 — Se o empregador não marcar as férias até 30 de Junho, o trabalhador pode interpelá-lo, por escrito, para esse efeito. Se as mesmas não forem fixadas no prazo de 15 dias, o trabalhador poderá marcar o período de gozo de férias, informando o empregador por escrito nos 8 dias subsequentes ao termo desse prazo.

7 — O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

8 — A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

1 — Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2 — Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3 — Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, até:

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;

Cinco dias consecutivos ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;

Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei e da cláusula 85.<sup>a</sup>;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos da lei e deste instrumento de regulação colectiva de trabalho;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As dadas em virtude de doação de sangue, nos termos das Leis n.ºs 25/89 e 294/90 e da Portaria n.º 790/2001.

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Comunicação da falta justificada

1 — A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3 — A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas.

4 — A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 — O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja injustificada.

#### Cláusula 52.<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 j) do n.º 2 da cláusula 50.<sup>a</sup> quando superiores a 30 dias por ano;

- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- e) As por lei assim consideradas.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 50.<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.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 50.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

5 — Nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula 50.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição:

Quatro dias por mês aos membros da direcção constantes do n.º 1 da cláusula 102.<sup>a</sup>;

Cinco ou oito horas por mês, respectivamente, aos delegados sindicais e aos membros da comissão intersindical constantes no n.º 1 da cláusula 99.<sup>a</sup>

#### Cláusula 53.<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 grave.

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 54.<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 1 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 VIII

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições que respeitem a sua segurança e a sua

saúde, asseguradas pelo empregador ou, nas situações identificadas na lei, pela pessoa, individual ou colectiva, que detenha a gestão das instalações em que a catividade é desenvolvida.

2 — Deve assegurar-se que o desenvolvimento económico promove a humanização do trabalho em condições de segurança e de saúde.

3 — A prevenção dos riscos profissionais deve assentar numa correcta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida segundo princípios, políticas, normas e programas que visem, nomeadamente:

a) A concepção e a implementação da estratégia nacional para a segurança e saúde no trabalho;

b) A definição das condições técnicas a que devem obedecer a concepção, a fabricação, a importação, a venda, a cedência, a instalação, a organização, a utilização e a transformação das componentes materiais do trabalho em função da natureza e do grau dos riscos, assim como as obrigações das pessoas por tal responsáveis;

c) A determinação das substâncias, agentes ou processos que devam ser proibidos, limitados ou sujeitos a autorização ou a controlo da autoridade competente, bem como a definição de valores limite de exposição do trabalhador a agentes químicos, físicos e biológicos e das normas técnicas para a amostragem, medição e avaliação de resultados;

d) A promoção e a vigilância da saúde do trabalhador;

e) O incremento da investigação técnica e científica aplicadas no domínio da segurança e da saúde no trabalho, em particular no que se refere à emergência de novos factores de risco;

f) A educação, a formação e a informação para a promoção da melhoria da segurança e saúde no trabalho;

g) A sensibilização da sociedade, de forma a criar uma verdadeira cultura de prevenção;

h) A eficiência do sistema público de inspecção do cumprimento da legislação relativa à segurança e à saúde no trabalho.

4 — O desenvolvimento de políticas e programas e a aplicação de medidas a que se refere o número anterior devem ser apoiados por uma coordenação dos meios disponíveis, pela avaliação dos resultados quanto à diminuição dos riscos profissionais e dos danos para a saúde do trabalhador e pela mobilização dos agentes de que depende a sua execução, particularmente o empregador, o trabalhador e os seus representantes.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do empregador

1 — O empregador deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspectos do seu trabalho.

2 — O empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da actividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção:

a) Identificação dos riscos previsíveis em todas as actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, na concepção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na selecção de equipamentos,



substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos;

b) Integração da avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, devendo adoptar as medidas adequadas de protecção;

c) Combate aos riscos na origem, por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de protecção;

d) Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos factores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador;

e) Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais;

f) Adaptação ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho;

g) Substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

h) Priorização das medidas de protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

i) Elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e adequadas à actividade desenvolvida pelo trabalhador.

3 — Sem prejuízo das demais obrigações do empregador, as medidas de prevenção implementadas devem ser antecedidas e corresponder ao resultado das avaliações dos riscos associados às várias fases do processo produtivo, incluindo as actividades preparatórias, de manutenção e reparação, de modo a obter como resultado níveis eficazes de protecção da segurança e saúde do trabalhador.

4 — Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo ao empregador fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da actividade em condições de segurança e de saúde.

5 — Sempre que seja necessário aceder a zonas de risco elevado, o empregador deve permitir o acesso apenas ao trabalhador com aptidão e formação adequadas, pelo tempo mínimo necessário.

6 — O empregador deve adoptar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possa retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada.

7 — O empregador deve ter em conta, na organização dos meios de prevenção, não só o trabalhador como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior.

8 — O empregador deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho.

9 — O empregador deve estabelecer em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem

como assegurar os contactos necessários com as entidades externas competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica.

10 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve organizar os serviços adequados, internos ou externos à empresa, estabelecimento ou serviço, mobilizando os meios necessários, nomeadamente nos domínios das actividades técnicas de prevenção, da formação e da informação, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar.

11 — As prescrições legais ou convencionais de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, estabelecimento ou serviço devem ser observadas pelo próprio empregador.

12 — O empregador suporta os encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras acções dos riscos profissionais e vigilância da saúde, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

13 — Para efeitos do disposto na presente cláusula, e salvaguardando as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado a empregador.

14 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o empregador cuja conduta tiver contribuído para originar uma situação de perigo incorre em responsabilidade civil.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do trabalhador

1 — Constituem obrigações do trabalhador:

a) Cumprir as prescrições de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e pela sua saúde, bem como pela segurança e pela saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho, sobretudo quando exerça funções de chefia ou coordenação, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico;

c) Utilizar correctamente e de acordo com 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 activamente na empresa, no estabelecimento ou no serviço para a melhoria do sistema de segurança e de saúde no trabalho, tomando conhecimento da informação prestada pelo empregador e comparecendo às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, adoptar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situa-

ção, sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho.

2 — O trabalhador não pode ser prejudicado em virtude de se ter afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e iminente nem por ter adoptado medidas para a sua própria segurança ou para a segurança de outrem.

3 — As obrigações do trabalhador no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem as obrigações gerais do empregador, tal como se encontram definidas na cláusula 56.<sup>a</sup>

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador que viole culposamente os deveres referidos no n.º 1 ou o trabalhador cuja conduta tiver contribuído para originar uma situação de perigo incorre em responsabilidade disciplinar e civil.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

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

O empregador deve organizar o serviço de segurança e saúde no trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Consulta dos trabalhadores

1 — O empregador, com vista à obtenção de parecer, deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho;

d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho;

e) A designação do representante do empregador que acompanha a actividade da modalidade de serviço adoptada;

f) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;

g) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas previstas no n.º 9 da cláusula 59.<sup>a</sup>;

h) A modalidade de serviços a adoptar, bem como o recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar a realização de todas ou parte das actividades de segurança e de saúde no trabalho;

i) O equipamento de protecção que seja necessário utilizar;

j) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer em relação à actividade desenvolvida quer em relação à empresa, estabelecimento ou serviço;

l) 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;

m) Os relatórios dos acidentes de trabalho referidos na alínea anterior.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve ser facultado o acesso às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados, assim como às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança e da saúde no trabalho.

3 — O parecer previsto no n.º 1 deve ser emitido no prazo de 15 dias a contar da data do pedido de consulta, podendo o empregador fixar prazo superior atendendo à extensão ou complexidade das matérias.

4 — A não aceitação do parecer previsto no n.º 1 quanto às matérias referidas nas alíneas e), f), g) e h) do mesmo número deve ser fundamentada por escrito.

5 — Decorrido o prazo referido no n.º 3 sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

6 — As consultas, respectivas respostas e propostas previstas nos n.ºs 1 e 4 devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

7 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o trabalhador e os seus representantes para a segurança e a saúde podem, a todo o tempo, apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Informação dos trabalhadores

1 — O trabalhador, assim como os seus representantes para a segurança e para a saúde na empresa, estabelecimento ou serviço, deve dispor de informação actualizada sobre:

a) As matérias referidas na alínea j) do n.º 1 da cláusula anterior;

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 encarregues de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre disponibilizada 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 informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança e da saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), i) e l) do n.º 1 e no n.º 2 da cláusula anterior.

4 — O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança e de saúde no trabalho sobre os factores que presumível ou reconhecidamente afectem a segurança e a saúde dos trabalhadores e as matérias referidas nas alíneas a) e g) do n.º 1 da cláusula 60.<sup>a</sup>

5 — A empresa em cujas instalações é prestado um serviço deve informar os respectivos empregadores e trabalhadores sobre as matérias identificadas no número anterior.

6 — O empregador deve, ainda, comunicar a admissão de trabalhadores com contratos de duração determinada, em comissão de serviço ou em cedência ocasional, ao serviço de segurança e de saúde no trabalho mencionado no n.º 4 e aos trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança e da saúde no trabalho.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Comissão de saúde e segurança

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

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

- a) Empresas até 50 trabalhadores — dois representantes;
- b) Empresas de 50 a 200 trabalhadores — quatro representantes;
- c) Empresas com mais de 200 trabalhadores — seis representantes.

3 — As comissões de saúde 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 saúde e segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

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

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

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à saúde e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à saúde no trabalho;
- c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de saúde 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 saúde 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 saúde e segurança;

j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

l) Apreciar os relatórios elaborados pelos serviços de segurança.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

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

1 — As comissões de saúde 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 repete necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3 — As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

4 — O serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5 — Sempre que estejam presentes funcionários do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, compete a estes presidir às respectivas sessões.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Formação dos trabalhadores

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

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

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o empregador deve formar, em número suficiente, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

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

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, o empregador e as respectivas associações representativas podem solicitar o apoio dos organismos públicos compe-

tentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Formação dos representantes dos trabalhadores**

1 — Aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada formação permanente para o exercício das respectivas funções, nos termos dos números seguintes.

2 — O empregador deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho recebam formação, concedendo, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição se outra entidade atribuir subsídio específico.

3 — O empregador ou as respectivas associações representativas, bem como as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, podem solicitar apoio dos serviços públicos competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Representantes dos trabalhadores**

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação proporcional 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 — Salvo disposição em contrário prevista no instrumento de regulamentação colectiva aplicável, os representantes dos trabalhadores não podem 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 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.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Prevenção e controlo da alcoolemia**

1 — Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool.

2 — Considera-se «estar sob o efeito do álcool» o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3 — O controlo de alcoolemia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que apresentem serviço na empresa, bem como àqueles que indiciem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.

4 — O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo, contudo, deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

5 — Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

6 — A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

7 — O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8 — Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

9 — Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

**CAPÍTULO IX**

**Formação profissional**

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Formação contínua**

1 — No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa

ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2 — O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3 — A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na caderneta individual de competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4 — O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa.

5 — A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

6 — As horas de formação previstas no n.º 2 que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

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

8 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

9 — Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

10 — O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

## CAPÍTULO X

### Trabalho de menores

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais relativos ao trabalho de menor

1 — O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à idade e ao desenvolvimento do mesmo e que protejam a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a educação e a formação, prevenindo em especial qualquer risco resultante da sua falta de experiência ou da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais.

2 — O empregador deve, em especial, avaliar os riscos relacionados com o trabalho antes de o menor o iniciar ou

antes de qualquer alteração importante das condições de trabalho, incidindo nomeadamente sobre:

a) Equipamento e organização do local e do posto de trabalho;

b) Natureza, grau e duração da exposição a agentes físicos, biológicos e químicos;

c) Escolha, adaptação e utilização de equipamento de trabalho, incluindo agentes, máquinas e aparelhos e a respectiva utilização;

d) Adaptação da organização do trabalho, dos processos de trabalho ou da sua execução;

e) Grau de conhecimento do menor no que se refere à execução do trabalho, aos riscos para a segurança e a saúde e às medidas de prevenção.

3 — O empregador deve informar o menor e os seus representantes legais dos riscos identificados e das medidas tomadas para a sua prevenção.

4 — A emancipação não prejudica a aplicação das normas relativas à protecção da saúde, educação e formação do trabalhador menor.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Formação profissional de menor

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

2 — É assegurado ao menor o direito a licença sem retribuição para a frequência de curso profissional que confira habilitação escolar ou curso de educação e formação para jovens, salvo quando a mesma for susceptível de causar prejuízo grave à empresa, e sem prejuízo dos direitos do trabalhador-estudante.

3 — O menor que se encontre na situação do n.º 1 da cláusula 84.<sup>a</sup> tem direito a passar ao regime de trabalho a tempo parcial, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal do trabalho num número de horas que, somado à duração escolar ou de formação, perfaça 40 horas semanais.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Admissão de menor ao trabalho

1 — Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3 — O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4 — Em empresa familiar, o menor com idade inferior a 16 anos deve trabalhar sob a vigilância e direcção de um membro do seu agregado familiar maior de idade.

5 — O empregador comunica ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efectuada ao abrigo do n.º 3, nos oito dias subsequentes.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Admissão de menor 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 qualificação profissional ou o menor com pelo menos 16 anos de idade mas que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não possua qualificação profissional só pode ser admitido a prestar trabalho desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas, nomeadamente em centros novas oportunidades.

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

3 — Na situação a que se refere o n.º 1, o menor beneficia do estatuto de trabalhador-estudante, tendo a dispensa de trabalho para frequência de aulas com duração em dobro da prevista no n.º 3 da cláusula 84.<sup>a</sup>

4 — O empregador comunica ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efectuada nos termos dos n.ºs 1 e 2, nos oito dias subsequentes.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Capacidade do menor para celebrar contrato de trabalho e receber a retribuição**

1 — É válido o contrato de trabalho celebrado por 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 por 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 — O menor tem capacidade para receber a retribuição, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

4 — Os representantes legais podem a todo o tempo declarar a oposição ou revogar a autorização referida no n.º 2, sendo o acto eficaz decorridos 30 dias sobre a sua comunicação ao empregador.

5 — No caso previsto nos n.ºs 1 ou 2, os representantes legais podem reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, com fundamento em que tal é necessário para a frequência de estabelecimento de ensino ou de acção de formação profissional.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Denúncia de contrato por menor**

1 — O menor na situação referida na cláusula 73.<sup>a</sup> que denuncie o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de

duração igual àquela, deve compensar o empregador do custo directo com a formação que este tenha suportado.

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Protecção da segurança e saúde de menor**

1 — Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o menor a exames de saúde, nomeadamente:

a) Exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;

b) Exame de saúde anual, para que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e psíquico.

2 — Os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores são proibidos ou condicionados por legislação específica.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

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

1 — O período normal de trabalho de menor não pode ser superior a 8 horas em cada dia e a 40 horas em cada semana.

2 — No caso de trabalhos leves efectuados por menor com idade inferior a 16 anos, o período normal de trabalho não pode ser superior a 7 horas em cada dia e 35 horas em cada semana.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho de menor**

1 — O menor é dispensado de prestar trabalho em horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade quando o mesmo puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.

2 — Para efeito do número anterior, o menor deve ser submetido a exame de saúde previamente ao início da aplicação do horário em causa.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar de menor**

1 — O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável se a prestação de trabalho suplementar por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excepcional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro traba-

lhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.

3 — Na situação referida no número anterior, o menor tem direito a período equivalente de descanso compensatório, a gozar nas três semanas seguintes.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menor 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 nos números seguintes.

3 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho nocturno:

a) No regime de laboração por turnos, excepto no período compreendido entre as 23 e as 5 horas;

b) Em actividade de natureza promocional, comercial ou publicitária, desde que tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível.

4 — No caso do número anterior, a prestação de trabalho nocturno por menor deve ser vigiada por um adulto se for necessário para protecção da sua segurança ou saúde.

5 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 não é aplicável se a prestação de trabalho nocturno ocorrer em circunstância referida no n.º 2 da cláusula anterior, sendo devido o descanso previsto no n.º 3 da mesma cláusula.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso de menor

1 — O período de trabalho diário de menor deve ser interrompido por intervalo de duração entre uma e duas horas por forma a não prestar 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.

2 — No regime de laboração por turnos, fixos ou rotativos, o intervalo de descanso do menor com idade igual ou superior a 16 anos pode ser reduzido para trinta minutos.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Descanso diário de menor

1 — O menor tem direito a descanso diário, entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos, com a duração mínima de catorze horas consecutivas se tiver idade inferior a 16 anos ou doze horas consecutivas se tiver idade igual ou superior a 16 anos.

2 — O disposto no n.º 1 não se aplica a menor com idade igual ou superior a 16 anos que preste trabalho cuja duração normal não seja superior a vinte horas por semana, ou trabalho ocasional por período não superior a um mês, em empresa familiar, desde que não seja nocivo, prejudicial ou perigoso para o menor.

## CAPÍTULO XI

### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Noção de trabalhador-estudante

1 — Considera-se «trabalhador-estudante» o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2 — A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante

1 — O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho.

3 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

a) 3 horas semanais para período igual ou superior a 20 e inferior a 30 horas;

b) 4 horas semanais para período igual ou superior a 30 e inferior a 34 horas;

c) 5 horas semanais para período igual ou superior a 34 e inferior a 38 horas;

d) 6 horas semanais para período igual ou superior a 38 horas.

4 — O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.

5 — Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.

6 — O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

7 — Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho.

8 — O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Faltas para prestação de provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação nos seguintes termos:

- a) No dia da prova e no imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;
- c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;
- d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano lectivo.

2 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.

4 — Considera-se «prova de avaliação» o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Férias e licenças de trabalhador-estudante

1 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2 — O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Promoção profissional e concessão do estatuto de trabalhador-estudante

1 — O empregador deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

2 — O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das actividades educativas a frequentar.

3 — O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

4 — Considera-se «aproveitamento escolar» a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano lectivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

5 — Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Cessação e renovação de direitos

1 — O direito a horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas, a marcação do período de férias de acordo com as necessidades escolares ou a licença sem retribuição cessa quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento no ano em que beneficie desse direito.

2 — Os restantes direitos cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

3 — Os direitos do trabalhador-estudante cessam imediatamente em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando estes sejam utilizados para outros fins.

4 — O trabalhador-estudante pode exercer de novo os direitos no ano lectivo subsequente àquele em que os mesmos cessaram, não podendo esta situação ocorrer mais de duas vezes.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante

1 — O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador o respectivo aproveitamento, no final de cada ano lectivo.

2 — O controlo de assiduidade do trabalhador-estudante pode ser feito, por acordo com o trabalhador, directamente pelo empregador, através dos serviços administrativos do estabelecimento de ensino, por correio electrónico ou fax, no qual são apostas uma data e uma hora a partir das quais o trabalhador-estudante termina a sua responsabilidade escolar.

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



4 — O trabalhador-estudante deve solicitar a licença sem retribuição com a seguinte antecedência:

- a) 48 horas ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de um dia de licença;
- b) 8 dias, no caso de 2 a 5 dias de licença;
- c) 15 dias, no caso de mais de 5 dias de licença.

## CAPÍTULO XII

### Deslocações

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Entende-se por «local habitual de trabalho» o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2 — Entende-se por «deslocações em serviço» a realização de trabalho fora do local habitual com carácter regular ou acidental.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo escrito ou isso resultar do objecto específico do seu contrato de trabalho.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

Consideram-se «pequenas deslocações em serviço» todas aquelas que permitam a ida e o regresso diários do trabalhador à sua residência habitual.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores têm direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho extraordinário. As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas;
- d) Deslocando-se em viatura própria, terá o direito ao pagamento do valor por quilómetro percorrido, nos mesmos termos da legislação aplicável às deslocações dos funcionários e agentes da administração central, local e regional.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1 — Consideram-se «grandes deslocações» as que não permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2 — São da conta da empresa as despesas de transporte e da preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares,

certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

3 — A empresa manterá inscrito nas folhas de férias da segurança social o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — As grandes deslocações no território nacional continental dão aos trabalhadores direito:

- a) A retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração correspondente à verba de € 6 por dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a 4 dias úteis por cada 60 dias de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- e) À deslocação do cônjuge, filhos menores e ou diminuídos para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte, desde que a deslocação se prolongue por mais de três meses, não se verificando neste caso o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);
- f) Ao pagamento de tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho suplementar.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3 — Tempo de trajecto e espera, durante a viagem de ida e volta, fora do período normal de trabalho.

4 — Deslocando-se em viatura própria, terá direito ao pagamento do valor por quilómetro percorrido nos mesmos termos da legislação aplicável às deslocações dos funcionários e agentes da administração central, local e regional e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

## CAPÍTULO XIII

### Livre exercício da actividade sindical

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical nas empresas

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 96.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores nas empresas

1 — Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores

do respectivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2 — Os promotores das reuniões devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

3 — Após receber a comunicação referida no n.º 1 o empregador deve pôr à disposição da entidade promotora, desde que esta o requeira, um local no interior da empresa ou na sua proximidade apropriado à realização da reunião, tendo em conta os elementos da comunicação e da proposta, bem como a necessidade de respeitar o disposto na parte final das alíneas a) ou b) do n.º 1.

4 — Os membros de direcção de associações sindicais representativas dos trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar na reunião, mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Espaço para funcionamento da organização sindical nas empresas**

O empregador deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente em empresa ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

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

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado disponibilizado pelo empregador, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

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

1 — Cada delegado sindical tem direito para o exercício das suas funções a um crédito de cinco horas por mês ou oito horas por mês se fizer parte de comissão intersindical.

2 — O trabalhador ou a estrutura de representação colectiva em que se integra comunica ao empregador, por escrito, as datas e o número de dias em que aquele necessita de ausentar-se para o exercício das suas funções, com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas 48 horas posteriores ao 1.º dia de ausência.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Transferência do local de trabalho dos dirigentes e delegados sindicais**

1 — O trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

2 — O empregador deve comunicar a transferência do trabalhador a que se refere o número anterior à estrutura a que este pertence, com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Comunicação da eleição ou cessação de funções dos dirigentes e delegados sindicais**

1 — A direcção do sindicato comunica por escrito ao empregador a identidade de cada delegado sindical, bem como dos que fazem parte de comissão sindical ou intersindical, e promove a afixação da comunicação nos locais reservados a informação sindical.

2 — O disposto no número anterior é aplicável em caso de destituição ou cessação de funções de delegado sindical.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Créditos de horas e faltas dos dirigentes sindicais**

1 — Para o exercício das suas funções, o membro de direcção de associação sindical tem direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas, nos termos dos números seguintes.

2 — Em cada empresa, o número máximo de membros de direcção de associação sindical com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação de número é determinado da seguinte forma:

a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Em empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Em empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Em empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 4;

e) Em empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — 6;

f) Em empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados — 7;

g) Em empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados — 8;

h) Em empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados — 10;

i) Em empresa com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados — 12.

3 — O trabalhador que seja membro de direcção de mais de uma associação sindical não tem direito a cumulação de crédito de horas.

4 — Os membros de direcção que excedam o número máximo calculado nos termos dos números anteriores têm direito a faltas justificadas até ao limite de 33 por ano.

5 — A direcção da associação sindical deve comunicar ao empregador, até 15 de Janeiro de cada ano e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da sua composição, a identidade dos membros a quem se aplica o disposto no n.º 2.

6 — Quando as faltas justificadas 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 XIV

### Disposições gerais

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

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

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente contrato.

3 — As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade, vinculando as associações subscritoras.

4 — Tais deliberações, após publicação no, são vinculativas, constituindo parte integrante do presente contrato.

5 — A comissão paritária pode, em qualquer altura, deliberar sobre alterações a introduzir nas categorias profissionais.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — O desempenho de cada uma das funções da subsecção de manutenção está dependente de o trabalhador ter competência específica ou ter recebido formação ade-

quada e da obtenção de carteira profissional, se tal for legalmente exigido.

2 — Tem acesso directo na categoria o trabalhador que possua certificado de curso de formação profissional contínuo adequado, ministrado por centro protocolar que o habilite para o seu desempenho ou, tendo adquirido competências práticas durante a sua actividade profissional, celebre acordo para o efeito com a entidade patronal.

3 — As antigas categorias profissionais e as regras de transição para as actuais categorias profissionais incorporam com carácter informativo o presente CCT (anexo IV), destinando-se a permitir aferir a correcta transição para a actual estrutura funcional.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Disposição final

O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável do que o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, com as alterações posteriores, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2007, e 20, de 29 de Maio de 2008

Porto, 25 de Novembro de 2010.

Pela Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes:

*João Paulo Martins Ferreira Brochado*, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

*Leonilde de Fátima Pires de Oliveira Capela*, mandatária.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

Secção	Subsecção	Categorias	Descrição
Actividade Comercial	Armazéns . . . . .	Operador(a) de armazém de 1.ª	Para além das tarefas de recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando-os de acordo com as exigências de cada um deles — para o que deverá manobrar equipamentos apropriados —, é também responsável por conferir ou separar lotes de mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, bem como pelo registo, verificação e controlo dos suportes administrativos.
		Operador(a) de armazém . . .	Assegura a recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando-os de acordo com as exigências de cada um deles. Para tal deverá manobrar equipamentos apropriados.
	Vendas/Marketing. . .	Técnico(a) comercial . . . . .	Promove e vende produtos ou serviços, através de contactos estabelecidos com clientes: faz prospecção de clientes a fim de estabelecer novos contactos comerciais; informa sobre as características dos produtos ou serviços; avalia as necessidades expressas ou latentes dos clientes propondo soluções; enuncia preços e modalidades de pagamento e acompanha a execução da venda; elabora relatórios sobre as vendas efectuadas apoiando os serviços de pós-venda.
		Assistente comercial . . . . .	Assegura a rotina administrativa do sector comercial, recepcionando e acompanhando as encomendas feitas pelos clientes até à sua entrega. Responsável pelo acompanhamento das encomendas pós-venda.

Secção	Subsecção	Categorias	Descrição
Actividade de Produção	Produção . . . . .	Operador(a) fabril polivalente	Para além das tarefas descritas em baixo, este operador, pela maturidade, formação, experiência e polivalência que possui é responsável pela formação de outros operadores fabris, podendo também coordenar/supervisionar o seu trabalho.
		Operador(a) fabril do nível 1	Intervém num determinado processo produtivo executando manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos trabalhos pouco complexos, traduzidos geralmente em operações num número limitado e frequentemente rotineiras, identifica e assinala, visual ou electronicamente, deficiências em produtos e materiais a partir de critérios predefinidos; abastece as máquinas, faz afinações e manutenções simples nos mesmos, pode embalar o produto final, fazer trabalhos de recuperação e outras tarefas dentro do mesmo processo produtivo. A classificação em nível 1, 2 ou 3 está condicionada pela polivalência demonstrada, isto é, pela quantidade de postos de trabalho diferentes mas pertencentes ao processo produtivo que o profissional consegue desempenhar com autonomia na manufatura, bem como no nível de formação profissional desenvolvido.
		Operador(a) fabril do nível 2	
		Operador(a) fabril de nível 3 ou não especializado(a).	
	Manutenção . . . . .	Profissional qualificado(a) de 1.ª	Profissionais cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras, tais como: executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas de ensaios relativamente aprofundados, rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos. Neste grupo de profissionais encontramos as seguintes funções: canalizador, ferramenteiro, funileiro/latoeiro, mecânico de automóveis, serralheiro mecânico, soldador, torneiro, carpinteiro de moldes e ou modelos, fresador mecânico, serralheiro civil, caixoteiro, carpinteiro de limpos, carpinteiro de toco ou cofragem, pedreiro ou trolha, pintor, facejador, marceneiro, mecânico de madeiras, perfilador, serrador de serra circular e ou de fita, operário não especializado, electricista, instrumentista, electrónico.
		Profissional qualificado(a) de 2.ª	
		Profissional qualificado(a) de 3.ª	
		Pré-oficial do 2.º ano.	
		Pré-oficial do 1.º ano.	
	Gabinete Técnico. . .	Técnico(a) fabril principal . . .	Profissionais que não interferem directamente na produção mas realizam tarefas/trabalhos com ela relacionados no âmbito das ciências e das tecnologias. Deverão ter formação escolar de nível superior/universitário (técnico fabril superior) ou secundário, ou então conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respectivas funções. Ao profissional principal compete o desempenho das tarefas de maior complexidade, podendo coordenar profissionais da respectiva profissão.
		Técnico(a) fabril superior . . .	
		Técnico(a) fabril de 1.ª . . . . .	
		Técnico(a) fabril de 2.ª . . . . .	
		Técnico(a) fabril de 3.ª . . . . .	
Actividades Administrativas.	Recursos Humanos, Financeira Informática, Aprovevisionamentos.	Técnico(a) superior (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos).	Profissionais que possuem formação superior, para além de vasta experiência e amplo conhecimento de uma actividade especializada na área administrativa, podendo coordenar o trabalho de outros técnicos administrativos.
		Técnico(a) (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos) especializado(a).	Profissionais com conhecimento especializado numa área administrativa, decorrentes da experiência ou formação profissional específica, capazes de resolver com autonomia novas situações com alguma complexidade.
		Técnico(a) administrativo(a) (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos) de 1.ª	Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório: examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados necessários para a preparação de respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; esclarece dúvidas, presta informações e coloca os visitantes em contacto com pessoas ou serviços pretendidos; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros as receitas e despesas relativas à venda de produtos, encargos com as remunerações, matérias-primas e equipamento, efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos necessários; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes,
		Técnico(a) administrativo(a) (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos) de 2.ª	

Secção	Subsecção	Categorias	Descrição
Actividades Adminis- trativas.			informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros relativos ao pessoal; 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; dactilografa ou executa em tratamento de texto, cartas, relatórios e outros documentos; recebe e envia mensagens por teleimpressora. A classificação nos níveis 1.º ou 2.º será atribuída consoante o grau de responsabilidade, autonomia, maturidade, capacidade de resolução de problemas e adaptação a novas situações, formação e polivalência demonstrada.
	Transportes. . . . .	Motorista de pesados . . . . .	É o trabalhador que conduz veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros e ou pesados.
		Motorista de ligeiros . . . . .	É o trabalhador que conduz veículos motorizados ligeiros. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros.
	Vigilância/portaria e recepção.	Porteiro(a)/vigilante . . . . .	É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado da recepção da correspondência.
		Recepcionista/telefonista . . .	Asseguram o serviço de telecomunicações e o acolhimento de pessoas que se deslocam à empresa, dirigindo-as para as pessoas, secções ou locais pretendidos. Podendo prestar informações ao público em geral e marcar entrevistas ou consultas.
	Refeitórios, Jardins e outros.	Profissional especializado. . .	É o trabalhador que presta serviço específico na área de refeitório, jardins e afins.
		Profissional não especializado	É o trabalhador que presta serviços auxiliares para os quais não é preciso qualquer preparação prévia.
	Actividades de Saúde e Segurança no Traba- lho (SST).	Todas . . . . .	Médico(a) do trabalho . . . . .
Técnico(a) enfermeira(a) . . .			É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico de trabalho; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, são ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores são ou doentes; verifica a temperatura, o pulso, a respiração, a tensão arterial, o peso e a altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminha-os para o médico de trabalho; auxilia o médico de trabalho na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade por forma a informar o médico do trabalho e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.
Técnico(a) superior de saúde e segurança no trabalho.			É o profissional que organiza, desenvolve, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.
Técnico(a) de saúde e segurança no trabalho.			É o profissional que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.
Chefias . . . . .		Departamento/divisão . . . . .	Integra e coordena operacional e conceptualmente actividades, secções ou serviços heterogéneos em natureza e objectivos numa área importante da organização. Dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados.
		Serviços . . . . .	Supervisiona o pessoal que exerce a sua actividade num serviço que pela sua dimensão poderá ter várias secções: organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de modo a assegurar o correcto funcionamento do serviço; dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados. Integra e coordena operacionalmente actividades ou secções relativamente homogéneas em natureza e objectivos.

Secção	Subsecção	Categorias	Descrição
Chefias . . . . .		Supervisor(a) . . . . .	Supervisiona o pessoal que exerce a sua actividade numa secção de uma empresa composta por elementos com actividades conexas e homogéneas; organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de modo a assegurar o correcto funcionamento da secção; dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados; distribui as tarefas a executar e supervisiona os trabalhos realizados; integra e prepara informações e apresenta-as superiormente; elabora relatórios de actividades da secção com base em dados previamente recolhidos.
		Secção . . . . .	Supervisiona o pessoal que exerce tarefas específicas e homogéneas, nas quais também participa como executante.
Direcção . . . . .		Director(a) . . . . .	Integra e coordena operacional e conceptualmente actividades, secções ou serviços heterogéneos em natureza e objectivos numa área estratégica, que afecta significativamente o planeamento colectivo ou as operações. Dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados.

Porto, 25 de Novembro de 2010.

Pela Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes:

*João Paulo Martins Ferreira Brochado*, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

*Leonilde de Fátima Pires de Oliveira Capela*, mandatária.

## ANEXO II

### Enquadramento profissional

#### A — Para efeitos de remuneração

Secção	Subsecção	Categorias	Nível salarial
Actividade Comercial . . . . .	Armazéns . . . . .	Operador(a) de armazém de 1. <sup>a</sup> . . . . .	F
		Operador(a) de armazém . . . . .	I
	Vendas/Marketing . . . . .	Técnico(a) comercial . . . . .	D
		Assistente comercial . . . . .	IV
Actividade de Produção . . . . .	Produção . . . . .	Operador(a) fabril polivalente . . . . .	F
		Operador(a) fabril do nível 1 . . . . .	G
		Operador(a) fabril do nível 2 . . . . .	H
		Operador(a) fabril do nível 3 ou não especializado(a). . .	I
	Manutenção . . . . .	Profissional qualificado(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	D
		Profissional qualificado(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	E
		Profissional qualificado(a) de 3. <sup>a</sup> . . . . .	F
		Pré-oficial do 2.º ano . . . . .	G
		Pré-oficial do 1.º ano . . . . .	H
	Gabinete Técnico . . . . .	Técnico(a) fabril principal . . . . .	B
		Técnico(a) fabril superior . . . . .	C
		Técnico(a) fabril de 1. <sup>a</sup> . . . . .	D
		Técnico(a) fabril de 2. <sup>a</sup> . . . . .	E
		Técnico(a) fabril de 3. <sup>a</sup> . . . . .	F

Secção	Subsecção	Categorias	Nível salarial
Actividades Administrativas . . . .	Recursos Humanos, Financeira, Informática, Aprovisionamentos.	Técnico(a) superior (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos).	III
		Técnico(a) (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos) especializado(a).	IV
		Técnico(a) administrativo(a) (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos) de 1. <sup>a</sup>	V
		Técnico(a) administrativo(a) (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos) de 2. <sup>a</sup>	VI
Actividades de Apoio. . . . .	Saúde e Segurança . . . . .	Médico(a) do trabalho . . . . .	A
		Enfermeira(a) . . . . .	C
		Técnico(a) superior de saúde e segurança no trabalho . . .	C
		Técnico(a) de saúde e segurança no trabalho . . . . .	D
	Transportes. . . . .	Motorista de pesados . . . . .	D
		Motorista de ligeiros . . . . .	E
	Vigilância/Portaria/Recepção. . . . .	Porteiro(a)/vigilante . . . . .	H
		Recepcionista/telefonista . . . . .	VII
	Refeitórios, Jardins e outros. . . . .	Profissional especializado . . . . .	H
		Profissional não especializado . . . . .	I
Chefias . . . . .		Departamento/divisão . . . . .	II
		Serviços . . . . .	III
		Supervisor(a) . . . . .	V
		Secção . . . . .	VI
Direcção . . . . .		Director(a) . . . . .	I

## B — Para efeitos de aprendizagem e carreira profissional

Secção	Subsecção	Categorias	Carreira profissional
Actividade Comercial . . . . .	Armazéns . . . . .	Operador(a) de armazém de 1. <sup>a</sup> . . . . .	A
		Operador(a) de armazém . . . . .	A
Actividade de Produção . . . . .	Produção . . . . .	Operador(a) fabril polivalente . . . . .	B
		Operador(a) fabril do nível 1 . . . . .	B
		Operador(a) fabril de nível 2 . . . . .	B
		Operador(a) fabril do nível 3 ou não especializado(a). . .	B
	Manutenção . . . . .	Profissional qualificado(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	C
		Profissional qualificado(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	C
		Profissional qualificado(a) de 3. <sup>a</sup> . . . . .	C
	Gabinete Técnico . . . . .	Técnico(a) fabril principal . . . . .	D
		Técnico(a) fabril superior . . . . .	D
		Técnico(a) fabril de 1. <sup>a</sup> . . . . .	D
		Técnico(a) fabril de 2. <sup>a</sup> . . . . .	D
		Técnico(a) fabril de 3. <sup>a</sup> . . . . .	D
Actividades Administrativas . . . .	Recursos Humanos, Financeira, Informática, Aprovisionamentos.	Técnico(a) superior (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos).	E
		Técnico(a) (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos) especializado(a).	E
		Técnico(a) administrativo(a) (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos) de 1. <sup>a</sup>	E

Secção	Subsecção	Categorias	Carreira profissional
Actividades Administrativas	Recursos Humanos, Financeira, Informática, Aprovisionamentos.	Técnico(a) administrativo(a) (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos) de 2. <sup>a</sup>	E
Actividades de Apoio . . . . .	Refeitórios, Jardins e outros. . . . .	Profissional especializado(a) . . . . .	F
		Profissional não especializado(a). . . . .	F

1 — A evolução dentro dos grupos profissionais A, B, C, D, E e F assenta em critérios de qualidade de desempenho, polivalência e competência. O profissional de nível mais elevado deverá ser capaz de desempenhar com autonomia o máximo de funções (postos de trabalho) atribuídos para o seu grupo profissional, o qual será demonstrado pelo nível e qualidade de formação adquirida, capacidade de execução e disponibilidade.

2 — a) No grupo profissional B, a avaliação de desempenho de cada trabalhador, para efeitos de este poder ascender ao nível superior, deverá ser feita bienalmente.

b) No caso de ela não se realizar ou, tendo sido efectuada, o trabalhador não a aceitar, este pode requerer a realização de um exame técnico-profissional.

c) Para o efeito da alínea anterior, o júri de avaliação será constituído por dois elementos: um designado pelo delegado sindical, pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo; o outro, pela entidade patronal. Na falta de acordo, os elementos designados indicarão um terceiro, que decidirá.

3 — Casos especiais de evolução na carreira:

Carreira profissional	Casos especiais de evolução na carreira
B	O(a) operador(a) fabril polivalente será aquele(a) operador(a) que, para além das competências técnicas e operativas do(a) operador(a) fabril do nível 1, possui competências de liderança e formação, podendo ser responsável por supervisionar e formar os seus colegas.
C	É o trabalhador que se inicia na profissão e que está sob a orientação permanente de profissionais qualificados experientes. O estágio terá a duração de dois anos, sendo a designação do 1.º e 2.º ano atribuída de acordo com a evolução no tempo de estágio, findo o qual passa a profissional qualificado de 3. <sup>a</sup>
D	O técnico fabril principal tem a supervisão de várias equipas de profissionais que desenvolvem projectos dentro da sua área de actividade ou, por vezes, pluridisciplinares. Por sua vez, o técnico fabril superior tem formação de nível universitário, executando trabalhos de exigência técnica compatível com a sua formação e experiência profissional.
E	O técnico superior (RH, financeiro, aprovisionamentos, logística, informática, etc.) tem formação de nível universitário e executa trabalhos de exigência técnica compatível com a sua formação e experiência profissional. Por sua vez, o técnico (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos, logística, etc.) especializado tem como função a execução de tarefas mais qualificadas e especializadas na área a que pertence e que exigem um grau de responsabilidade e competência técnica mais elevada, adquirida quer por experiência quer por formação profissional.

4 — Para além do grupo de profissionais qualificados, todos os outros grupos profissionais poderão

admitir estagiários durante um ou dois anos, consoante o grau de exigência da função, cuja remuneração não será inferior, respectivamente, a 60 % e 80 % das remunerações das categorias profissionais para que estagiam.

Porto, 25 de Novembro de 2010.

Pela Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes:

*João Paulo Martins Ferreira Brochado*, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

*Leonilde de Fátima Pires de Oliveira Capela*, mandatária.

### ANEXO III

#### Retribuição mínima

##### A — Produção

Período de vigência — De 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2010

Grupo	Retribuição (euros)
A. . . . .	841
B. . . . .	710
C. . . . .	642,50
D. . . . .	576,50
E. . . . .	550,50
F. . . . .	501
G. . . . .	475
H. . . . .	475
I. . . . .	475

Período de vigência — De 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2010

Grupo	Retribuição (euros)
A. . . . .	854
B. . . . .	720
C. . . . .	652
D. . . . .	586
E. . . . .	559
F. . . . .	509
G. . . . .	490
H. . . . .	487
I. . . . .	481



**B — Administrativos e chefias**

Período de vigência — De 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2010

Nível	Retribuição (euros)
I .....	837
II .....	777
III .....	715
IV .....	667
V .....	639
VI .....	601
VII .....	529

Período de vigência — De 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2010

Nível	Retribuição (euros)
I .....	894
II .....	829

Nível	Retribuição (euros)
III .....	764
IV .....	712
V .....	684
VI .....	643
VII .....	566

Porto, 25 de Novembro de 2010.

Pela Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes:

*João Paulo Martins Ferreira Brochado*, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.*Leonilde de Fátima Pires de Oliveira Capela*, mandatária.**ANEXO IV****Tabela de correspondência das categorias profissionais que vigoraram até à publicação do presente contrato colectivo de trabalho e as actuais categorias profissionais (cláusula 104.ª, n.º 3)****Categorias profissionais**

Categorias em vigor			Categorias anteriores
Secção	Subsecção	Categorias	
Actividade Comercial	Armazéns .....	Operador(a) de armazém de 1.ª	Conferente.
		Operador(a) de armazém . . . .	Embalador/operador de cargas e descargas, arrumador.
	Vendas/Marketing	Técnico(a) comercial . . . . .	Promotor de vendas/vendedor.
		Assistente comercial . . . . .	Correspondente em línguas estrangeiras.
Actividade de Produção	Produção .....	Operador(a) fabril polivalente	Monitor, adjunto de fabricação/controlador de produção, estampador, apontador de produção/controlador.
		Operador(a) fabril do nível 1	Operador de cordoaria do nível 1, operador de redes do nível 1, operador de sacaria do nível 1, extrusor de 1.ª, cochador superior a 24 mm, cochador igual ou superior a 24 mm, ajudante de afinador de máquinas, ajudante de estampador, apontador de produção/controlador (X-A), medidor ou enrolador, operador de máquinas de impressão flexigráfica, operador de máquinas automáticas de confecção, operador de máquinas de plastificação, misturador de óleos ou emulsões, misturador especializado, trefilador de 1.ª, adjunto de afinador de máquinas de redes, operador de empilhadora, operador de dinamómetro.
		Operador(a) fabril do nível 2	Operador de cordoaria do nível 2, operador de redes de nível 2, operador de sacaria de nível 2, cochador de 10 mm a 24 mm, operador de máquinas de corte, costureiro operador de máquinas de costura, extrusor-bobinador/operador auxiliar de extrusão, estampador/embalador, extrusor de 2.ª, tecelão/tecedeira, remetedor, brunidor, encarpador ou forrador, enfardador mecânico ou manual, maquinista de máquinas <i>cotton</i> , <i>ketten</i> e <i>raschel</i> , pesador, revistador, soldador por alta frequência, atador de teias e filmes, montador de teias e filmes, urdidor, recolhedor/embalador ou enfardador, montador/transportador, asseador, cardador de 1.ª, extrusor-bobinador, esfarrapador, estirador de estopa, estirador de sisal de 1.ª, fiandeiro, operador de máquinas de cordão para corda superior a 14 mm, preparador de matérias-primas, recuperador de matérias-primas ou recuperador, torcedor de fios grossos, confeccionador de estropos, torcedor do cochador com mais de 7 mm, trefilador de 2.ª, operador de máquinas de redes de 1.ª, operador de máquinas de tingir, esticador de redes de 1.ª

Categorias em vigor			Categorias anteriores
Secção	Subsecção	Categorias	
Actividade de Produção	Produção . . . . .	Operador(a) fabril do nível 3 ou não especializado(a).	Operário não especializado, limpador de máquinas, preparador de costura e soldadura de sacaria ou encerados, embalador ou enfardador industrial, alimentador, assedador de 2.ª, cardador de 2.ª, cochador até 10 mm, estirador de sisal de 2.ª, operador de acabamentos, operador de máquinas de cordão para corda igual ou inferior a 14 mm, operador de entrançadeira e caneleira, preparadora ou desfibradora de sisal ou estopa, preparador de recuperação de matérias-primas, torcedor de fios finos, transportador ou abastecedor, acabador de fibras, despontador, acabador de cabo de aço, adjunto de cochador, adjunto de confeccionador de estropos, bobinador de arame, torvedor ou cochador inferior a 7 mm, trefilador-bobinador, enchedor de navetes, operador de máquinas de redes de 2.ª, redeiro, esticador de redes de 2.ª
	Manutenção . . . . .	Profissional qualificado(a) de 1.ª	Electrónico, instrumentista, carpinteiro de moldes e ou modelos de 1.ª, fresador mecânico de 1.ª, canalizador de 1.ª, funileiro-latoeiro de 1.ª, afinador de 1.ª, mecânico de automóveis de 1.ª; serralheiro civil de 1.ª, serralheiro mecânico de 1.ª, soldador de 1.ª, torneiro de 1.ª, oficial electricista, fogueiro de primeira.
		Profissional qualificado(a) de 2.ª	Afinador, afinador de máquinas de redes, canalizador de 2.ª, carpinteiro de moldes e ou modelos de 2.ª, fresador mecânico de 2.ª, funileiro-latoeiro de 2.ª, laminador de 2.ª, mecânico de automóveis de 2.ª, serralheiro civil de 2.ª, serralheiro mecânico de 2.ª, soldador de 2.ª, torneiro de 2.ª, caixoteiro de 1.ª, carpinteiro de limpos de 1.ª, carpinteiro de toscos ou cofragens de 1.ª, facejador de 1.ª, marceneiro de 1.ª, mecânico de madeiras de 1.ª, pedreiro de 1.ª, perfilador de 1.ª, pintor de 1.ª, serrador de serra circular e ou fita de 1.ª, pré-oficial electricista do 2.º ano, Fogueiro de 2.ª
		Profissional qualificado(a) de 3.ª	Ajudante de afinador, canalizador de 3.ª, carpinteiro de moldes e ou modelos de 3.ª, ferramenteiro, fresador mecânico de 3.ª, funileiro-latoeiro de 3.ª, laminador de 3.ª, mecânico de automóveis de 3.ª, serralheiro civil de 3.ª, serralheiro mecânico de 3.ª, soldador de 3.ª, torneiro de 3.ª, caixoteiro de 2.ª, carpinteiro de toscos ou cofragem de 2.ª, carpinteiros de limpos de 2.ª, facejador de 2.ª, marceneiro de 2.ª, mecânico de madeiras de 2.ª, pedreiro (trolha) de 2.ª, perfilador de 2.ª, pintor de 2.ª, serrador de serra de circular e ou fita de 2.ª, pré-oficial electricista do 1.º ano, fogueiro de 3.ª
	Gabinete Técnico. . .	Pré-oficial do 2.º ano . . . . .	Ajudante de electricista do 2.º ano, lubrificador, pré-oficial canalizador do 2.º ano.
		Pré-oficial do 1.º ano . . . . .	Ajudante de electricista do 1.º ano, pré-oficial canalizador do 1.º ano, ajudante de fogueiro.
		Técnico(a) fabril principal. . .	Desenhador projectista.
		Técnico(a) fabril superior . . .	Agente de planeamento, agente de tempos e métodos, desenhador com mais de seis anos.
		Técnico(a) fabril de 1.ª. . . . .	Desenhador de três a seis anos, preparador de trabalho (analista de laboratório).
		Técnico(a) fabril de 2.ª. . . . .	Planeador/panificador, preparador de laboratório, desenhador até três anos.
		Técnico(a) fabril de 3.ª. . . . .	Controlador de qualidade.
Actividade Administrativa.	Recursos Humanos, Financeira, Informática, Aprovisionamentos.	Técnico(a) superior (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos).	Contabilista/técnico de contas, analista de sistemas.
		Técnico(a) (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos) especializado(a).	Programador, tesoureiro, guarda-livros.
		Técnico(a) administrativo(a) (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos) de 1.ª	Secretário(a) de direcção, primeiro-escriturário, operador de computador de 1.ª, esteno-datilógrafo em línguas estrangeiras.
		Técnico(a) administrativo(a) (de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos) de 2.ª	Segundo-escriturário, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, operador de computador de 2.ª, operador de registo de dados de 1.ª, cobrador, esteno-datilógrafo.
		Médico(a) do trabalho.	

Categorias em vigor			Categorias anteriores
Secção	Subsecção	Categorias	
Actividade Adminis- trativa.		Enfermeira(o) . . . . .	Enfermeiro.
		Técnico(a) superior de saúde e segurança no trabalho.	
		Técnico(a) de saúde e segu- rança no trabalho.	Agente de segurança e higiene industrial.
	Transportes . . . . .	Motorista de pesados . . . . .	Motorista de pesados.
		Motorista de ligeiros . . . . .	Motorista de ligeiros.
	Vigilância/portaria	Porteiro(a)/vigilante . . . . .	Porteiro, guarda.
		Recepcionista/telefonista . . .	Recepcionista, telefonista.
	Refeitórios, Jardins e outros.	Profissional especializado.	
		Profissional não especializado	Contínuo, estagiário, auxiliar administrativo.
Chefias . . . . .		Departamento/divisão . . . . .	Chefe de departamento, chefe de divisão.
		Serviços . . . . .	Chefe de serviços.
		Supervisor(a).	
		Secção . . . . .	Chefe de secção.
Direcção . . . . .		Director(a) . . . . .	Director de serviços, chefe de escritório.

Porto, 25 de Novembro de 2010.

Pela Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes:

*João Paulo Martins Ferreira Brochado*, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Traba-  
lhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles  
de Portugal:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, mandatário.

*Leonilde de Fátima Pires de Oliveira Capela*, man-  
datária.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Fe-  
deração dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifí-  
cios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa  
os seguintes Sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;

SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sec-  
tores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito  
do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Ves-  
tuário do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Ves-  
tuário, Calçado e Curtumes do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito  
de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira  
Baixa;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira  
Alta;

Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Cur-  
tumes do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Ta-  
peçaria, Têxteis Artesanato da Região Autónoma da Madeira;

SINPICVAT — Sindicato Nacional dos Profissionais da  
Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis;  
Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção  
e Têxtil do Norte;

Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes,  
Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;

Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas  
e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

Depositado em 15 de Fevereiro de 2011, a fl. 98 do  
livro n.º 11, com o registo n.º 14/2011, nos termos do  
artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei  
n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Asso-  
ciação de Grossistas de Produtos Químicos e  
Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federa-  
ção Intersindical das Indústrias Metalúrgica,  
Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e  
Minas — Revisão global.**

#### CAPÍTULO I

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

##### Cláusula 1.ª

##### Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado entre a GROQUIFAR — As-  
sociação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêu-  
ticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das  
Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica,

Energia e Minas, bem como pelas associações sindicais por esta representada e outorgantes do CCT.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à actividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na Divisão Farmacêutica e ou Veterinária da GROQUIFAR que tenham como actividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e ou veterinários e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nos sindicatos representados pela FIEQUIMETAL, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela de remunerações mínimas e os valores constantes das cláusulas de expressão pecuniária referidos no Anexo I têm um prazo de vigência de 12 meses e são aplicáveis a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — O presente CCT pode ser denunciado ou objecto de proposta de revisão por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses, conforme se trate de situações previstas no n.º 1 ou no n.º 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respectivo prazo de vigência.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a data da sua recepção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após a recepção da contraproposta e terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem a uma das fases seguintes do processo de negociação colectiva de trabalho.

6 — O presente CCT, decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2, renovar-se-á automaticamente por iguais períodos, salvo se for denunciado por qualquer das partes, caso em que se aplicará o disposto nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula e o disposto na lei.

## CAPÍTULO II

### Constituição da relação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Admissão e enquadramento profissionais

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

1 — Para além dos requisitos estabelecidos na lei, constituem condições específicas de admissão, relativamente

ao exercício de certas actividades profissionais abrangidas pelo presente CCT, as previstas no anexo I.

2 — Toda e qualquer admissão será precedida de exame médico adequado, feito a expensas da empresa.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Recrutamento

1 — Sem prejuízo de a empresa poder efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2 — São condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Classificação e enquadramento profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato deverão ser classificados, segundo as funções desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo II a este CCT.

2 — A entidade empregadora poderá utilizar outras designações profissionais, nomeadamente por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

3 — As carreiras profissionais são as previstas no anexo III, processando-se a evolução profissional nos termos nele previstos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A entidade empregadora pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras funções para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva, desde que o exercício das mesmas não implique a sua desvalorização profissional.

3 — A faculdade prevista no número anterior só é permitida se o desempenho das funções inerentes à sua categoria profissional normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta enquanto o exercício de tais actividades se mantiver.

5 — Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que a ordem de alteração seja justificada, com indicação do tempo previsível e tal alteração não implique diminuição

da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6 — Quando às funções temporariamente desempenhadas, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria profissional igual ou superior à sua, passará a receber a retribuição fixada neste CCT para essa categoria, desde que esta retribuição seja superior à que efectivamente auferir, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — O disposto no número anterior é aplicável sempre que a substituição tenha duração igual ou superior a meio dia de trabalho.

3 — No caso de o substituto assegurar a prestação de trabalho do substituído com igual qualidade, quantidade e natureza, terá direito a receber durante o período da substituição a retribuição do substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

4 — Quando, terminado o impedimento cuja duração seja igual ou superior à referida no n.º 1, não se verifique o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, 15 dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e retribuição.

5 — Os efeitos previstos no número anterior nunca se poderão verificar em relação a profissões ou categorias profissionais para as quais sejam exigidas condições específicas que o trabalhador substituto não possua.

## SECÇÃO II

### Do contrato de trabalho

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a entidade empregadora e outro para o trabalhador, e deverá conter, sem prejuízo das exigências materiais e de forma previstas para a celebração de contratos a termo, os seguintes elementos:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Categoria profissional do trabalhador;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Retribuição;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Data de início do contrato.

2 — No acto de admissão a entidade empregadora deverá disponibilizar ou fornecer ao trabalhador o texto do presente CCT e dos regulamentos internos que lhe forem aplicáveis.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental é regulado nos termos da lei.

2 — O período experimental, no caso de admissão do trabalhador por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:

- a) 240 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos I a III do anexo II;
- b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos IV a VI do anexo II;
- c) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos restantes grupos do anexo II.

3 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento salarial, o período experimental será de 30 dias se o contrato tiver uma duração inicial igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias se o contrato tiver uma duração inicial inferior a seis meses.

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

5 — Por acordo escrito entre as partes o período experimental pode ser reduzido ou eliminado.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres dos trabalhadores contratados a termo

1 — O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente, em situação comparável, excepto se se mostrarem incompatíveis com a duração do contrato.

2 — O trabalhador contratado a termo, em igualdade de condições com outro candidato, tem preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

3 — Cabe à entidade empregadora a prova dos factos que justificam a celebração do contrato de trabalho a termo.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos do contrato a termo em casos especiais

No caso de o contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, acidente de trabalho, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

- a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso de esta ser previsível;
- b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções em regime de comissão de serviço

1 — Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de

direcção dependentes da administração ou da gerência, e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como, atendendo à especial relação de confiança que pressupõem, as funções de director de serviços e de director técnico.

2 — A prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto no número anterior depende de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador nos termos legais.

### CAPÍTULO III

#### Dos deveres laborais

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade empregadora

Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade empregadora deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Facilitar aos trabalhadores-estudantes a frequência de cursos nos termos legais;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- 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) Adoptar, no que se refere à segurança, higiene e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, 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;
- k) 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, esclarecendo o trabalhador que o solicite sobre todos os aspectos do seu processo individual;
- l) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, desde que nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os com-

panheiros 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 da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- 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 e neste CCT, bem como as ordens dadas pela entidade empregadora.

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

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT 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 da entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos previstos na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou veículos, relativamente aos quais se comprove, através da entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança.

2 — A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer acto culposos em contravenção das garantias dos trabalhadores, confere ao trabalhador, nos termos legais, a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado.

## CAPÍTULO IV

### Da duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Noção de tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade profissional ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos expressamente previstos na lei e neste CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 8 horas por dia e a 40 horas por semana, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades empregadoras e trabalhadores.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um período de descanso não inferior a 30 minutos nem superior a duas horas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2 — Compete à entidade empregadora estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e de acordo com este CCT.

3 — A fixação dos horários de trabalho e todas as suas alterações devem ser sempre precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e seus representantes, nos termos legais.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1 — Serão permitidos por acordo, em certas actividades definidas pela entidade empregadora, horários

flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar seis horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pela entidade empregadora, o qual será objecto de registo nos termos legais.

2 — A prática do regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

1 — Para além dos casos previstos na lei, pode a entidade empregadora acordar a prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho com trabalhador que exerça funções susceptíveis de serem exercidas em regime de comissão de serviço, bem como aquele que desempenhe funções de chefia, funções de coordenação técnica de outros trabalhadores ou cuja actividade seja exercida regularmente fora do estabelecimento.

2 — O trabalhador que exerça a profissão de motorista afecto à distribuição, pelo facto de exercer regularmente a sua actividade fora do estabelecimento, pode ter o regime de isenção de horário de trabalho, mas apenas numa das modalidades previstas nas alíneas b) e c) do número seguinte, sem prejuízo de outros casos previstos na lei e com os limites nela constantes.

3 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, não podendo exceder dez horas/dia;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados, que não podem exceder o limite previsto na cláusula 18.<sup>a</sup>

4 — A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5 — O acordo previsto no n.º 1 deve observar a forma escrita e conter a modalidade legal de isenção de horário de trabalho adoptada, bem como o regime de retribuição inerente.

6 — O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito ao subsídio previsto na cláusula 57.º («Subsídio de IHT»).

7 — O trabalhador que exerça funções de administração ou de direcção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e complementar

Os trabalhadores tem direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, que coincidirão, respectivamente, com o domingo e o sábado, salvo nos casos de empresas ou serviços que funcionem ao fim-de-semana, nos quais os dias de descanso serão os que constarem dos respectivos mapas de horário de trabalho ou das escalas de serviço.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador;

b) Havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4 — A entidade empregadora fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos 30 minutos seguintes ao termo do trabalho.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados, a entidade empregadora é obrigada a custear o transporte.

6 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar em continuação do período normal de trabalho diário se prolongue, pelo menos, até às 20 horas e tenha a duração mínima de duas horas, a entidade empregadora terá que assegurar ou pagar o jantar.

7 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido onze horas.

8 — O trabalho suplementar será sempre registado em livro próprio.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Limites de trabalho suplementar

Nos casos previstos na alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior, cada trabalhador não pode prestar mais de duas

horas diárias de trabalho suplementar por dia normal de trabalho e oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 200 horas por ano.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas seguintes condições:

a) Quando a entidade empregadora tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;

b) Quando a entidade empregadora esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

2 — O trabalhador pode ser dispensado de prestar trabalho em dias de descanso semanal ou feriado quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar um dia completo nos sete dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela entidade empregadora.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — 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.

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

3 — Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pela entidade empregadora.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas e as 7 horas.

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado em antecipação ou em prolongamento de um período de, pelo menos, sete horas de trabalho nocturno que compreenda o período entre as 0 e as 5 horas e até ao limite total de onze horas.

3 — O trabalho nocturno será pago nos termos das cláusulas 56.<sup>a</sup> («Retribuição do trabalho nocturno») e 53.<sup>a</sup> («Retribuição de trabalho suplementar»).



## CAPÍTULO V

### Local de trabalho e deslocações em serviço

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho — Princípio geral

1 — O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade empregadora no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se para o efeito como o local para onde o trabalhador irá exercer a sua actividade e para o qual foi contratado.

2 — Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência.

3 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores com funções de chefia ou que por inerência das suas funções tenham de realizar deslocações.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Deslocações e pagamento

1 — A entidade empregadora assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e ou pagamento das inerentes despesas.

2 — A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade empregadora e o trabalhador nisso hajam acordado.

3 — No caso específico de trabalhador em regime total ou predominantemente externo, quando utilize, com o acordo da entidade empregadora, a sua viatura própria, ser-lhe-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4 — Quando o trabalhador referido no número anterior habite fora da área concelhia da sua cidade base e esta for uma das cidades de Lisboa, Porto ou Coimbra, não serão consideradas em serviço as deslocações entre a casa do trabalhador e os limites concelhios daquela cidade.

5 — Quando, devido a deslocações em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade empregadora abonar-lhe-á a importância no montante referido no n.º 2 do anexo IV.

6 — O início e o termo da deslocação em serviço deverão ter lugar dentro do período normal de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Viagem em serviço

1 — Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a entidade empregadora e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento uma quantia diária no montante definido no n.º 2 do anexo IV para as despesas de alojamento e alimentação.

2 — A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 21 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a entidade empregadora.

3 — As viagens em serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo escrito entre a

entidade empregadora e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste CCT.

4 — Após uma das viagens referidas no número anterior, o trabalhador terá direito a 1 dia de descanso quando aquela tenha sido superior a 21 dias seguidos e a 1 dia de descanso suplementar por cada 30 dias seguidos quando a viagem haja tido a duração global superior a 90 dias seguidos.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Encontro de contas

O disposto nas cláusulas anteriores entende-se, sem prejuízo de encontro de contas, com eventual subsídio de almoço que o trabalhador aufera.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixe eventualmente de ser assegurado ao trabalhador pela segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela entidade empregadora, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à segurança social se o trabalhador não estivesse deslocado, a menos que tal se deva à inércia do trabalhador, nomeadamente a falta de credencial adequada.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a entidade empregadora, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade empregadora pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — Para efeito de férias a entidade empregadora assegurará ao trabalhador deslocado o custo da viagem de ida e volta, pela via mais rápida, para e do local donde foi deslocado se, relativamente ao gozo de férias imediatamente anteriores, houverem decorrido pelo menos:

- a) Seis meses para os deslocados em território nacional;
- b) Um ano, para os trabalhadores deslocados no estrangeiro, sendo neste caso o período referido às últimas férias gozadas.

2 — Durante as férias o trabalhador terá apenas direito à sua retribuição como se não estivesse deslocado.

3 — Não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local donde foi deslocado, e subsequente retorno, pela mesma via, ao local de deslocação.

## CAPÍTULO VI

**Férias, feriados, faltas e licenças**

## SECÇÃO I

**Férias**Cláusula 34.<sup>a</sup>**Direito a férias**

1 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

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 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Duração do período de férias**

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, salvo nos casos especiais previstos na lei.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Marcação do período de férias**

1 — O período de férias é marcado por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora marcar as férias, ouvindo para o efeito os órgãos representativos dos trabalhadores envolvidos.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário dos órgãos referidos no n.º 2.

4 — As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade empregadora e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

5 — Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar ou vivam em união de facto ou economia comum e se encontrem ao serviço da mesma entidade empregadora devem gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

6 — A entidade empregadora elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho, entre 15 de Abril e 31 de Outubro do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Alteração de marcação do período de férias**

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determina-

rem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade empregadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Violação do direito a férias**

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

## SECÇÃO II

**Feriados**Cláusula 39.<sup>a</sup>**Feriados**

1 — São feriados obrigatórios os previstos na lei.

2 — São ainda considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

3 — Em substituição de qualquer dos feriados previstos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade empregadora e o trabalhador.

## SECÇÃO III

**Faltas**Cláusula 40.<sup>a</sup>**Definição de falta**

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

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

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Tipos de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

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) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

h) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;

i) As dadas por candidato a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 30 dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora logo que possível.

4 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5 — A entidade empregadora pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.

6 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

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

2 — Sem prejuízo do disposto na lei, determinam 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 de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea k) do n.º 2 da cláusula 41.<sup>a</sup> («Tipos de faltas»), quando excedam o limite legal;

d) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora com menção expressa de desconto na retribuição.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

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

As faltas, justificadas ou não justificadas, quando determinem perda de retribuição, podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 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.

#### SECÇÃO IV

##### Licença sem retribuição

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3 — A entidade empregadora pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nos termos da lei.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

5 — Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da entidade empregadora e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

#### CAPÍTULO VII

##### Da retribuição e outras prestações pecuniárias

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

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

2 — A retribuição compreende a retribuição de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{n \times 52}$$

sendo:

*Rh* = retribuição horária;

*Rm* = retribuição mensal;

*n* = período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

1 — O pagamento da retribuição do trabalho deve ser efectuado até ao termo do período de trabalho diário do último dia útil de cada mês.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade empregadora deve facultar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima

A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições certas mínimas previstas na tabela constante do n.º 1 do anexo IV.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Retribuição mista

Quando o trabalhador auferir uma retribuição mista, para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — O trabalhador tem direito a uma diuturnidade no montante constante do n.º 2 do anexo IV, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3 — Para o limite de cinco diuturnidades fixado no n.º 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação colectiva anteriormente aplicável.

4 — As diuturnidades referidas no número anterior mantêm-se, porém, com o respectivo montante inalterado.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — A entidade empregadora pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, e, se possível, com a antecedência de 15 dias, um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — No ano da admissão, o trabalhador que se mantenha ao serviço em 31 de Dezembro mas cujo contrato não tenha atingido a duração de um ano, receberá a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço prestado no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

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

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

5 — O subsídio de Natal deverá ser pago, em regra, até ao dia 30 de Novembro.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % para as horas suplementares diurnas;

b) 150 % para as horas suplementares nocturnas.

2 — O acréscimo referido na alínea b) do n.º 1 inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou em feriados

O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida, respectivamente, de 150 % e de 100 %.

**Cláusula 55.<sup>a</sup>****Subsídio de refeição**

1 — O trabalhador abrangido pelo presente CCT terá direito a um subsídio de refeição no valor previsto no n.º 2 do anexo IV, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo da remuneração de férias e subsídios de férias e de Natal.

3 — Não terá direito ao subsídio previsto no n.º 1 o trabalhador ao serviço de entidades empregadoras que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao previsto para aquele subsídio.

**Cláusula 56.<sup>a</sup>****Retribuição do trabalho nocturno**

O trabalho nocturno será retribuído, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>****Subsídio por IHT**

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do n.º 3 da cláusula 21.<sup>a</sup> («Isenção de horário de trabalho»), é a seguinte:

25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas nas alíneas a) e b);

10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

**Cláusula 58.<sup>a</sup>****Abono para falhas**

1 — O trabalhador que exerça, como actividade principal, funções de pagamento ou recebimento em numerário tem direito a um abono mensal para falhas no montante definido no n.º 2 do anexo IV, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2 — Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3 — O abono previsto nesta cláusula não será considerado para efeitos da retribuição de férias e subsídios de férias e de Natal.

**CAPÍTULO VIII****Da disciplina****Cláusula 59.<sup>a</sup>****Poder disciplinar**

1 — A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às

infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2 — O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>****Sanções disciplinares**

1 — As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste CCT são as seguintes:

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

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

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 20 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4 — Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da entidade empregadora e demais circunstâncias relevantes.

5 — A sanção disciplinar não prejudica o direito de a entidade empregadora exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

**Cláusula 61.<sup>a</sup>****Procedimento e prescrição**

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

2 — O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

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

5 — 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, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

## CAPÍTULO IX

**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 62.<sup>a</sup>**Cessação do contrato de trabalho**

1 — O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

3 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

4 — Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior 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.

5 — Para efeitos do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 3, bem como para efeitos do cálculo de quaisquer compensações a que o trabalhador tenha direito em consequência da cessação do contrato de trabalho, o período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Certificado de trabalho**

1 — Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora deverá entregar ao trabalhador um certificado de trabalho indicando as datas de admissão e de saída, o cargo ou os cargos que desempenhou.

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

3 — Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por ela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

## CAPÍTULO X

**Protecção na parentalidade**Cláusula 64.<sup>a</sup>**Princípio geral**

1 — A mãe e o pai trabalhadores têm direito às licenças parentais previstas na lei.

2 — Para efeitos de aplicação plena do regime legal de protecção da maternidade e paternidade, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação, a entidade empregadora.

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Licença parental**

1 — A mãe trabalhadora, se o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental inicial, desde que não haja prejuízo para o normal funcionamento da empresa.

2 — O pai trabalhador tem direito a uma licença parental exclusiva a seguir ao nascimento do filho nos termos previstos na lei.

Cláusula 66.<sup>a</sup>**Dispensas para consultas e assistência aos filhos**

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, embora estas devam, sempre que possível, ser obtidas fora das horas de funcionamento normal da empresa.

2 — Quando a consulta só for possível dentro do horário de funcionamento normal da empresa, a trabalhadora deverá apresentar documento comprovativo dessa circunstância e da realização da consulta.

3 — 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 cada, salvo se outro for acordado com a entidade empregadora, para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dispensa de dois períodos diários de uma hora cada, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário.

## CAPÍTULO XI

**Da formação profissional**Cláusula 67.<sup>a</sup>**Formação profissional — Princípios gerais**

1 — A formação profissional visa o desenvolvimento certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade das empresas.

2 — A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovida pela entidade empregadora ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.

3 — A entidade empregadora deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, os quais devem ser objecto de prévia informação e consulta aos trabalhadores e aos seus representantes, nos termos legais.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1 — No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de 35 horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de três anos.

2 — A formação no local de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que observados os requisitos legais para o efeito e conste de registo próprio com indicação dos seguintes elementos:

- a) Dia em que ocorreu a acção de formação;
- b) Duração da acção de formação;
- c) Objectivos da acção de formação;
- d) Conteúdo da acção de formação;
- e) Resultados da avaliação da formação;
- f) Identificação do(s) formador(es);
- g) Lista de presença assinada pelos trabalhadores/formandos.

3 — Nos casos previstos no número anterior deverá ser entregue ao trabalhador, pela entidade formadora, um certificado de formação relativo ao módulo ou acção de formação de que o trabalhador beneficiou, do qual deverão constar, nomeadamente, os elementos informativos constantes das alíneas a) a f) do número anterior.

4 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no n.º 1, se a formação não for assegurada pela entidade empregadora ao longo de três anos por motivo a esta imputável, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias.

5 — O conteúdo da formação referida no número anterior é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

6 — O crédito de horas para formação referido nos números anteriores confere o direito à retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

7 — O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos após a sua constituição.

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Formação por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador que, por sua iniciativa, frequente cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, pode beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2 — Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3 — A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

O trabalhador-estudante beneficia dos direitos previstos na lei, nomeadamente em matéria de dispensa ao trabalho, faltas justificadas, férias e licenças, estando igualmente adstritos ao cumprimento das obrigações nela previstas.

## CAPÍTULO XII

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A entidade empregadora assegurará condições adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização da segurança e saúde no trabalho nas modalidades previstas na lei é da responsabilidade da entidade empregadora e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 — A duração de acções de formação em segurança e saúde no trabalho será computada no número mínimo de horas de formação anual exigida pela lei.

4 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Saúde no trabalho

1 — A entidade empregadora assegurará, directamente, em colaboração com outras empresas ou através da modalidade de serviço externo, a actividade de vigilância da saúde no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de saúde no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade assegurar a

vigilância adequada da saúde e condições de higiene dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho.

3 — O trabalhador fica obrigado a submeter-se aos exames médicos de saúde previstos na lei, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços de saúde no trabalho.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida**

1 — Ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de prestação da actividade adequadas à sua situação, nomeadamente no que respeita à adaptação dos postos de trabalho nos termos da lei.

2 — Em caso de incapacidade parcial permanente proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da entidade empregadora, será esta obrigada a proceder, nos termos da lei, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com o respectivo estado.

3 — Em caso de incapacidade parcial temporária, proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da entidade empregadora, o trabalhador não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à retribuição que auferia anteriormente se esta for superior à correspondente às funções desempenhadas.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas**

1 — A entidade empregadora, quando considere adequado, pode promover acções de sensibilização e prevenção no domínio do uso/abuso de álcool ou substâncias psicotrópicas.

2 — Em complemento das acções de sensibilização e prevenção, referidas no número anterior, a entidade empregadora poderá criar, através de regulamentação interna elaborada nos termos da lei e com os condicionalismos nela previstos, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de substâncias psicotrópicas pelos trabalhadores.

3 — As regulamentações internas de cada empresa só poderão considerar como motivos para procedimento disciplinar as situações previstas pela lei.

4 — Poderão ser considerados motivos para procedimento disciplinar:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou substâncias psicotrópicas efectuados com observância das normas legais;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool ou de uso indevido de substâncias psicotrópicas.

5 — Considera-se consumo excessivo de álcool aquele que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel, que actualmente corresponde a 0,5 g/l.

6 — Considera-se uso indevido de substâncias psicotrópicas aquele que não se mostre em conformidade com prescrição médica que o justifique.

7 — Os resultados das análises efectuadas apenas podem ser divulgados ao trabalhador e ao médico dos serviços de vigilância da saúde no trabalho.

8 — Os resultados das análises podem ainda ser divulgados ao superior hierárquico com competência disciplinar ou ao instrutor de processo disciplinar que seja instaurado com base em tais análises mas apenas na medida do indispensável para o efeito.

9 — Em caso algum, a pretexto do controlo do consumo abusivo de álcool ou indevido de substâncias psicotrópicas, podem a entidade empregadora proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula.

## CAPÍTULO XIII

### **Dos direitos sindicais**

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — Os dirigentes e os delegados sindicais gozam dos direitos constantes na lei e neste CCT.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

1 — A entidade empregadora obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeita, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a entidade empregadora da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

## CAPÍTULO XIV

### **Da interpretação, integração e resolução dos conflitos**

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação das entidades empregadoras e dois em representação das associações sindicais signatárias, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

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

3 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.



4 — As deliberações são tomadas por unanimidade e depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta data e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

5 — As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respectivos representantes.

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Conciliação, mediação e arbitragem

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração e revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação, mediação ou arbitragem voluntária.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou grau ou diminuição de retribuição.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho outorgado pela GROQUIFAR e a FEQUIMETAL e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 1978, incluindo todas as posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2005, e, bem assim, toda a regulamentação colectiva de trabalho que fosse aplicável à área e âmbito consignada na cláusula 2.<sup>a</sup>

2 — Os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores e ora revogados.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Regras de transição e integração das categorias profissionais

1 — Com efeitos à data de entrada em vigor do presente CCT, os trabalhadores são reclassificados e integrados nas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com a tabela seguinte:

Categorias do CCT (texto consolidado) publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1. <sup>a</sup> série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2005	Nova designação (CCT 2011)
Caixeiro-ajudante de 1. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> e 3. <sup>a</sup>	Operador(a) de logística estagiário(a).
Caixeiro de 3. <sup>a</sup>	Operador(a) de logística I.
Caixeiro de 2. <sup>a</sup> e conferente.	Operador(a) de logística II.
Caixeiro de 1. <sup>a</sup>	Operador(a) de logística III.

Categorias do CCT (texto consolidado) publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1. <sup>a</sup> série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2005	Nova designação (CCT 2011)
Contínuo (menos de um ano).	Auxiliar administrativo(a) (menos de um ano).
Contínuo (mais de um ano).	Auxiliar administrativo(a) (mais de um ano).
Cobrador.	Empregado(a) de serviços externos.
Contabilista.	Técnico(a) de contabilidade.
Estagiário (EE) de 1. <sup>o</sup> , 2. <sup>o</sup> e 3. <sup>o</sup> ano.	Assistente administrativo(a) estagiário(a).
Escriturário de 3. <sup>a</sup>	Assistente administrativo(a) I.
Escriturário de 2. <sup>a</sup>	Assistente administrativo(a) II.
Escriturário de 1. <sup>a</sup>	Técnico(a) administrativo(a) I.
Oficial de manutenção e conservação industrial.	Técnico(a) de manutenção e conservação.
Operador de computador (júnior e sénior).	Técnico(a) de computador.
Programador.	Técnico(a) de informática.
Prospector de vendas.	Delegado(a) comercial.
Secretário.	Técnico(a) de secretariado.
Vendedor.	Técnico(a) de vendas.
Vendedor especializado.	Delegado(a) comercial.

2 — Todas as categorias profissionais previstas no CCT, cuja versão consolidada está publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2005, não previstas na tabela constante do número anterior nem no anexo II são extintas e os trabalhadores ainda nelas inseridos serão classificados numa das categorias profissionais previstas no novo anexo II.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Ajudante de motorista.* — Acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

*Analista de sistemas.* — 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; pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

*Assistente administrativo(a).* — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos. Procede ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e actualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa. Atende, informa ou encaminha o público interno ou externo à empresa.

*Nota.* — Durante o 1.<sup>o</sup> ano de desempenho de funções tem a categoria de assistente administrativo estagiário.

*Assistente de atendimento e apoio ao cliente.* — Assegura, com o recurso a meios de comunicação e ou tecnologias de informação, predominantemente funções de atendimento e apoio ao cliente, recebendo, nomeadamente, notas de encomenda e ou efectuando operações de *telemarketing*.

*Auxiliar administrativo(a).* — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo.

**Caixa.** — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

**Chefe de secção.** — Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores.

**Chefe de serviços.** — Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores de um sector ou sectores da empresa.

**Delegado(a) comercial.** — Promove bens e serviços junto de clientes ou potenciais clientes. Pode receber encomendas; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público, estuda meios eficazes de publicidade, pesquisa e implementa medidas visando incrementar as vendas. Pode, quanto de tal seja incumbido, organizar e participar em exposições.

**Director(a) de serviços.** — Organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos ou serviços.

**Director(a) técnico(a).** — Exerce a direcção técnica, assegurando a qualidade das actividades desenvolvidas nos termos previstos na lei.

*Nota.* — Quando exerça funções de coordenação sobre outros trabalhadores que exerçam as funções de direcção técnica é classificado como director técnico coordenador.

**Distribuidor(a).** — Executa serviços externos, distribuindo as mercadorias por clientes ou sectores de vendas; pode arrumar, acondicionar e ou desembalar os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

**Embalador(a) de armazém.** — Acondiciona, desembala e movimenta os produtos através de meios manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação.

**Embalador(a)-encarregado(a).** — Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação, no sector de embalagem.

**Empregado(a) de serviços externos.** — Procede fora do escritório a cobranças, pagamentos, depósitos e levantamentos em instituições financeiras; procede, complementar ou acessoriamente, à recolha e entrega de documentos e correspondência.

**Encarregado(a).** — Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação.

**Encarregado(a)-geral.** — Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade da unidade funcional, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

**Motorista.** — Conduz veículos automóveis; zela pela sua boa conservação e pela carga que transporta e distribui, podendo também, se necessário, orientar a sua carga e descarga.

**Operador(a) de logística.** — Responsável pelas operações de entrada, trânsito e saída de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clien-

tes; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, verificando também os respectivos prazos de validade; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários. Confere mercadorias ou produtos, com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo registar a sua entrada ou saída.

*Nota.* — Durante o 1.º ano de desempenho de funções tem a categoria de operador de logística estagiário.

**Operador(a) de máquinas.** — Manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento, nomeadamente empilhadores, monta-cargas e balanças ou básculas.

**Praticante.** — Trabalhador com idade inferior a 18 anos de idade que, reunindo os requisitos legais para o efeito, desempenhe uma actividade profissional de telefonista/recepcionista, de servente de armazém, de auxiliar administrativo ou de assistente de atendimento comercial.

*Nota.* — A denominação de praticante será completada consoante as funções desempenhas. Por exemplo: praticante de telefonista/recepcionista.

**Secretário(a) de direcção.** — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras e manter actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

**Servente de armazém.** — Executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas não necessitando de formação profissional específica.

**Técnico(a) administrativo(a).** — Para além das funções de assistente administrativo, organiza e executa actividades técnico-administrativas especializadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa que requeiram conhecimentos técnicos específicos e tomada de decisões correntes; pode elaborar estudos relacionados com as áreas funcionais a que esteja afecto; pode orientar ou coordenar funcionalmente a actividades de outros profissionais administrativos.

**Técnico(a) de computador.** — Ocupa-se da conservação, manutenção e reparação de *hardware* e *software* dos computadores.

**Técnico(a) de contabilidade.** — Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; efectua o registo das operações contabilísticas, utilizando aplicações informáticas e documentos; prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades; recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios.

**Técnico(a) especializado(a).** — Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

**Técnico(a) estagiário(a).** — Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, sobre a supervisão e acompanhamento de um superior hierárquico.

**Técnico(a) de informática.** — A partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

**Técnico(a) de manutenção e conservação.** — Instala, conserva, afina e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspecção periódica do seu funcionamento. Guia-se por esquemas e outras especificações técnicas.

**Técnico(a) de secretariado.** — Assegura a organização e execução das actividades de secretariado e de apoio a um ou vários serviços ou sectores da empresa, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas, utilizando os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

**Técnico(a) de vendas.** — Detentor de bons conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

**Telefonista/recepcionista.** — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a recepção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência.

**Tesoureiro(a).** — Dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores 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 as operações financeiras; verifica, periodicamente, se o montante dos valores coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras. Elabora os orçamentos de tesouraria.

**Trabalhador(a) de limpeza.** — Executa tarefas relacionadas com limpeza, lavagem e arrumação.

## ANEXO II

### Enquadramento profissional

Grupo	Categorias profissionais
I	Director(a) de serviços.

Grupo	Categorias profissionais
II	Chefe de serviços. Director(a) técnico(a) coordenador(a).
III	Analista de sistemas. Director(a) técnico(a). Técnico(a) de contabilidade.
IV	Chefe de secção. Encarregado(a)-geral. Técnico(a) especializado(a). Técnico(a) de informática II. Tesoureiro(a).
V	Delegado(a) comercial. Encarregado(a). Secretário(a) de direcção. Técnico(a) administrativo(a) II. Técnico(a) de informática I. Técnico(a) estagiário(a).
VI	Técnico(a) administrativo(a) I. Técnico(a) de manutenção e conservação. Caixa. Técnico(a) de computador. Técnico(a) de secretariado. Técnico(a) de vendas.
VII	Assistente administrativo(a) II. Empregado(a) de serviços externos. Embalador(a)-encarregado(a). Motorista de pesados. Operador(a) de logística III.
VIII	Assistente administrativo(a) I. Motorista de ligeiros. Assistente de atendimento e apoio ao cliente II. Operador(a) de logística II.
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I. Ajudante de motorista. Distribuidor(a). Operador(a) de logística I. Telefonista/recepcionista.
X	Assistente administrativo(a) estagiário(a). Embalador(a) de armazém (mais de um ano). Operador(a) de máquinas (mais de um ano).
XI	Auxiliar administrativo(a) (mais de um ano). Embalador(a) de armazém (menos de um ano). Operador(a) de logística estagiário(a). Operador(a) de máquinas (menos de um ano).
XII	Auxiliar administrativo(a) (menos de um ano). Servente de armazém. Trabalhador(a) de limpeza.
XIII	Praticante.

## ANEXO III

### Evolução na carreira profissional

#### 1 — Operadores de logística:

De	A	Condições a satisfazer
Operador(a) de logística estagiário(a). Operador(a) de logística I. Operador(a) de logística II.	Operador(a) de logística I. Operador(a) de logística II. Operador(a) de logística III.	Completar um ano de permanência na categoria. Completar três anos de permanência na categoria. Completar quatro anos de permanência na categoria.

## 2 — Assistentes de atendimento e apoio ao cliente:

De	A	Condições a satisfazer
Assistente de atendimento e apoio ao cliente I.	Assistente de atendimento e apoio ao cliente II.	Completar um ano na categoria de assistente de atendimento e apoio ao cliente I.

## 3 — Trabalhadores administrativos:

De	A	Condições a satisfazer
Assistente administrativo(a) estagiário(a). Assistente administrativo(a) I. Assistente administrativo(a) II. Técnico(a) administrativo(a) I.	Assistente administrativo(a) I. Assistente administrativo(a) II. Técnico(a) administrativo(a) I. Técnico(a) administrativo(a) II.	Completar um ano de permanência na categoria. Completar três anos de permanência na categoria. Completar quatro anos de permanência na categoria. Progressão por mérito.

## 4 — Técnicos:

De	A	Condições a satisfazer
Técnico(a) estagiário(a). Técnico(a) de informática I.	Técnico(a) especializado(a). Técnico(a) de informática II.	Completar um ano na categoria de técnico estagiário. Completar um ano na categoria de técnico de informática I.

## ANEXO IV

## Tabela de remunerações mínimas e cláusulas de expressão pecuniária

## 1 — Tabela de remunerações mínimas:

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Director(a) de serviços . . . . .	1 176,65
II	Chefe de serviços . . . . . Director(a) técnico(a) coordenador(a) . . . . .	987,30
III	Analista de sistemas . . . . . Director(a) técnico(a) . . . . . Técnico(a) de contabilidade . . . . .	875,70
IV	Chefe de secção . . . . . Encarregado(a)-geral . . . . . Técnico(a) especializado(a) . . . . . Técnico(a) de informática II . . . . . Tesoureiro(a) . . . . .	846,90
V	Delegado(a) comercial . . . . . Encarregado(a) . . . . . Secretário(a) de direcção . . . . . Técnico(a) administrativo(a) II . . . . . Técnico(a) de informática I . . . . . Técnico(a) estagiário(a) . . . . .	762,05
VI	Técnico(a) administrativo(a) I . . . . . Técnico(a) de manutenção e conservação . . . . . Caixa . . . . . Técnico(a) de computador . . . . . Técnico(a) de secretariado . . . . . Técnico(a) de vendas . . . . .	679,75
VII	Assistente administrativo(a) II . . . . . Empregado(a) de serviços externos . . . . . Embalador(a)-encarregado(a) . . . . . Motorista de pesados . . . . . Operador(a) de logística III . . . . .	610,55

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
VIII	Assistente administrativo(a) I . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Assistente de atendimento(a) e apoio ao cliente II Operador(a) de logística II . . . . .	554
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista . . . . . Distribuidor(a) . . . . . Operador(a) de logística I . . . . . Telefonista/recepcionista . . . . .	496,45
X	Assistente administrativo(a) estagiário(a) . . . . . Embalador(a) de armazém (mais de um ano) . . . . . Operador(a) de máquinas (mais de um ano) . . . . .	485
XI	Auxiliar administrativo(a) (mais de um ano) . . . . . Embalador(a) de armazém (menos de um ano) Operador(a) de logística estagiário(a) . . . . . Operador(a) de máquinas (menos de um ano)	480
XII	Auxiliar administrativo(a) (menos de um ano) Servente de armazém . . . . . Trabalhador(a) de limpeza . . . . .	476
XIII	Praticante . . . . .	(a)

(a) Valor a estabelecer de acordo com a RMMG.

§ único. A presente tabela reporta os seus efeitos a 1 de Janeiro de 2010.

## 2 — Cláusulas de expressão pecuniária:

Cláusula 29.<sup>a</sup> («Deslocações em serviço») — € 12,15;Cláusula 30.<sup>a</sup> («Viagens em serviço») — € 53,25;Cláusula 50.<sup>a</sup> («Diuturnidades») — € 5,26;

Cláusula 55.<sup>a</sup> («Subsídio de refeição») — € 5,80;  
Cláusula 58.<sup>a</sup> («Abono para falhas») — € 35,25.

§ único. Os valores constantes deste n.º 2 reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro de 2010.

Lisboa, 3 de Fevereiro de 2011.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Marta Félix dos Santos de Serpa Pimentel*, mandatária.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

*Arsénio de Jesus Amaro*, mandatário.

*Sandra Cristina Oliveira Barata*, mandatária.

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 54 empresas e cerca 2500 trabalhadores.

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Norte;

SITE-CN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Norte;

SITE-CSRA — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 3 de Fevereiro de 2011.

Pelo Secretariado: *João da Silva — Delfim Tavares Mendes*.

Depositado em 16 de Fevereiro de 2011, a fl. 98 do livro n.º 11, com o n.º 15/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## Contrato colectivo entre a Associação Comercial de Aveiro e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT — Alteração salarial e outras.

(texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2009)

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — A presente CCT abrange e obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Aveiro exerçam a actividade comercial, representadas pelas associações empregadoras outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, aquando da entrega desta CCT para depósito e publicação e das suas subsequentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que exerçam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados nas associações outorgantes, reúnam as condições para essa filiação.

3 — Esta CCT abrange 823 empresas e 1864 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência denúncia e revisão

1 — .....  
2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — Até entrada em vigor do novo texto, continua a vigorar aquele cujo processo de revisão está em curso.

##### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho e descanso semanal

1 — O período de trabalho semanal não poderá ser superior a 40 horas distribuídas de segunda-feira a sábado para os trabalhadores do comércio e a 37,5 horas para os trabalhadores de escritório, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — O trabalho terá de ser prestado entre as 7 e as 20 horas, não podendo o intervalo para almoço ser inferior a 1 hora nem superior a 2.

3 — O descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo.

4 — Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor da presente convenção colectiva, o dia de descanso complementar será gozado rotativamente de segunda-feira a sábado.

5 — Os trabalhadores que até à data de entrada em vigor da presente convenção gozem como descanso comple-

mentar o sábado à tarde, a partir das 13 horas, manterão o mesmo regime de descanso semanal.

6 — Qualquer alteração ao regime previsto nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula carece do prévio acordo escrito do trabalhador interessado.

7 — Nos estabelecimentos que não encerrem ao domingo, os trabalhadores têm direito a:

a) Dois dias de descanso semanal seguidos, fixados de forma que coincida com o sábado e domingo pelo menos 11 vezes por ano civil, não se contando para este efeito os sábados e domingos que ocorrem no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas;

b) Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao domingo terão direito, por cada domingo de trabalho, a um subsídio correspondente a um dia normal de trabalho, calculado segundo a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{\text{Retribuição base} \times 12}{\text{Número de horas de trabalho semanal} \times 52}$$

c) O disposto na alínea anterior aplica-se a todas as empresas independentemente do valor superior ou inferior que pratiquem à data da publicação da presente CCT.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

- 1 — .....
- 2 — O valor de cada diuturnidade é de € 7.
- 3 — .....
- 4 — .....

#### ANEXO I

##### Tabela salarial — 2011

(Em euros)			
Níveis	Categorias profissionais	1.º semestre	2.º semestre
1	Director de serviços ..... Analista de sistemas .....	722	735
2	Chefe de serviços ..... Contabilista/TOC ..... Tesooureiro ..... Técnico de informática ..... Gerente comercial .....	697	710
3	Chefe de vendas/compras ..... Encarregado geral .....	647	662
4	Chefe de secção ..... Inspector administrativo ..... Programador mecanográfico ..... Técnico de contabilidade ..... Caixeiro encarregado ..... Inspector de vendas ..... Encarregado de armazém ..... Oficial encarregado — ourivesaria/relojoaria	631	645
5	Correspondente em línguas estrangeiras/ tradutor ..... Esteno-dactilógrafo ..... Caixa de escritório ..... Caixeiro chefe de secção ..... Secretariado de direcção .....	626	640
	Primeiro-assistente administrativo .....		

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	1.º semestre	2.º semestre
6	Operador mecanográfico ..... Primeiro-assistente de contabilidade ..... Primeiro-caixeiro/prospector de vendas ..... Técnico de vendas ..... Vendedor ..... Fiel de armazém ..... Motorista de pesados ..... Oficial de 1.ª — ourivesaria/relojoaria ...	598	612
7	Segundo-assistente administrativo ..... Segundo-assistente de contabilidade ..... Perfurador-verificador ..... Segundo-caixeiro ..... Caixeiro de praça/mar ..... Conferente ..... Promotor de vendas ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial de 2.ª — ourivesaria/relojoaria ...	574	589
8	Tercio-assistente administrativo ..... Terceiro-caixeiro ..... Propagandista ..... Telefonista/recepcionista ..... Cobrador ..... Ajudante de motorista ..... Oficial de 3.ª — ourivesaria/relojoaria ...	518	535
9	Caixa de comércio ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Operador de máquinas de embalar ..... Servente ..... Ajudante de caixeiro/estagiário .....	496	513
10	Dactilógrafo ..... Contínuo ..... Porteiro ..... Guarda .....	490	505
11	Praticante de ourivesaria/relojoaria ..... Praticante de armazém ..... Praticante de caixeiro ..... Servente de limpeza ..... Paquete (16 a 18 anos) .....	485	500
12	Técnico de contabilidade em regime livre (uma hora por dia ou um dia por se- mana) .....	233,50	235
13	Servente de limpeza (uma hora por dia)	4,70	4,70

##### Subsídio de alimentação

As empresas obrigam-se a pagar um subsídio de alimentação por cada dia de trabalho nos seguintes termos:

- A partir de 1 de Janeiro de 2011 — € 2;
- A partir de 1 de Janeiro de 2012 — € 2,50;
- A partir de 1 de Janeiro de 2013 — € 3.

Aveiro, 4 de Fevereiro de 2011.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT:

*António Fernando Vieira Pinheiro*, mandatário.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

*Rosa Branca Pereira*, mandatária.

Depositado em 15 de Fevereiro de 2011, a fl. 98 do livro n.º 11, com o n.º 13/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

# **Contrato colectivo entre a Associação Comercial de Aveiro e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT (comércio de carnes) — Alteração salarial e outras.**

(texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2009).

## **CAPÍTULO I**

### **Âmbito, vigência, rescisão e alterações do contrato**

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2009, abrange, por um lado, as empresas de comércio a retalho de carnes (CAE 52220) filiadas nas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores representados pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços.

2 — A presente CCT abrange o distrito de Aveiro.

3 — O âmbito profissional é o constante no anexo 1.

4 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade de comércio de carnes no distrito de Aveiro não filiadas nas associações outorgantes.

5 — Esta CCT abrange 60 empresas e 220 trabalhadores.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Entrada em vigor**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Janeiro de 2011.

#### **Cláusula 3.ª**

##### **Vigência**

2 — Se for publicada legislação não imperativa ou omissa, o período de vigência deste contrato colectivo de trabalho será de 12 meses.

## **ANEXO I**

### **Tabela salarial**

I — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas mensais seguintes:

**Tabela para vigorar de 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2011**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
1	Primeiro-oficial .....	600
2	Segundo-oficial .....	548

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
3	Caixa .....	504
4	Ajudante(a) .....	495
5	Embalador(a) (supermercado) .....	492
6	Servente (talhos) .....	491
7	Servente (fressureiro) .....	490
8	Praticante até 17 anos. ....	485

**Tabela para vigorar de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2011**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
1	Primeiro-oficial .....	615
2	Segundo-oficial .....	565
3	Caixa .....	520
4	Ajudante(a) .....	507
5	Embalador(a) (supermercado) .....	505
6	Servente (talhos) .....	503
7	Servente (fressureiro) .....	502
8	Praticante até 17 anos. ....	500

Abono mensal para falhas — € 24.

Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial, quando e enquanto desempenharem funções de chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído um subsídio mensal de € 46.

Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros actualmente praticados, que serão concedidos também aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie no valor mínimo de € 46.

As empresas obrigam-se a pagar um subsídio de alimentação por cada dia de trabalho nos seguintes termos:

A partir de 1 de Janeiro de 2011 — € 2;  
A partir de 1 de Janeiro de 2012 — € 2,50;  
A partir de 1 de Janeiro de 2013 — € 3.

Aveiro, 4 de Fevereiro de 2011.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT:

*António Fernando Vieira Pinheiro*, mandatário.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

*Rosa Branca Pereira*, mandatária.

Depositado em 11 de Fevereiro de 2011, a fl. 98 do livro n.º 11, com o n.º 12/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**CCT entre a AES — Associação de Empresas de Segurança e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

As partes, nos termos do n.º 3 da cláusula 2.ª do CCT a seguir identificado, actualizaram a tabela salarial, cláusulas

de expressão pecuniária, outro clausulado e criação de categorias profissionais do anterior CCT, para o sector de prestação de serviços de vigilância (segurança privada), cujo texto integral se encontra publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2008, última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2010.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 2.ª

#### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão os seus efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

3, 4, 5, 6, e 7 — .....

## ANEXO II

### Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária Outros subsídios

#### A) Tabela salarial

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
I	Director de serviços .....	1 226,93
II	Analista de sistemas .....	1 158,81
	Contabilista/técnico de contas .....	
III	Chefe de serviços .....	1 090,72
	Chefe de serviço de vendas .....	
IV	Chefe de divisão .....	1 023,74
	Programador de informática .....	
	Técnico principal de electrónica .....	
V	Chefe de secção .....	954,51
	Chefe de vendas .....	
	Secretário de gerência ou de administração .....	
VI	Encarregado de electricista .....	906,52
	Encarregado de armazém .....	
	Técnico de electrónica .....	
	Técnico de telecomunicações .....	
	Chefe de brigada/supervisor .....	
	Vigilante-chefe de TVA .....	
VII	Técnico administrativo principal .....	845,12
	Secretário de direcção .....	
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme .....	775,90
	Vigilante-chefe/controlador .....	
IX	Vigilante de transporte de valores .....	962,33
X	Técnico administrativo de 1.ª classe .....	769,20
XI	Caixa .....	743,82
	Operador de valores .....	
	Operador informático .....	
	Encarregado de serviços auxiliares .....	
	Vendedor/consultor de segurança .....	
	Vigilante aeroportuário .....	
XII	Fiel de armazém .....	707,80
	Técnico administrativo de 2.ª classe .....	
XIII	Empregado de serviços externos .....	695,52
	Prospector de vendas .....	

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
XIII	Recepcionista .....	
XIV	Cobrador .....	676,53
XV	Pré-of. electr. de sistemas de alarme do 2.º ano	666,48
XVI	Telefonista .....	641,93
	Vigilante .....	
	Contínuo .....	
	Porteiro/guarda .....	
XVII	Estagiário de 1.ª classe .....	577,18
	Empacotador .....	
	Servente ou auxiliar de armazém .....	
XVIII	Pré-of. electr. de sistemas de alarme do 1.º ano	563,79
XIX	Trabalhador de limpeza .....	525,84
XX	Ajud. de electr. de sistemas de alarme do 2.º ano	510,19
XXI	Estagiário de 2.ª classe. ....	(a)
XXII	Ajud. electr. de sistemas de alarme do 1.º ano	(a)
XXIII	Paquete .....	(a)
	Apr. de electr. de sist. de alarme do 2.º período	
XXIV	Apr. de electr. de sist. de alarme do 1.º período	(a)

(a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

#### B) Subsídio de alimentação

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado, é de:

a) Para a categoria profissional de vigilante de transporte de valores corresponde ao valor de € 6,14;

b) Para todos os restantes trabalhadores corresponde ao valor de € 5,69.

#### C) Subsídios de deslocação

Almoço ou jantar — € 10,63.

Dormida e pequeno-almoço — € 32,38.

Diária completa — € 53,64.

#### D) Subsídios de função

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios:

	Euros/mês
Chefe de grupo .....	47,99
Escalador .....	160,76
Rondista de distrito .....	119,46
Caixa .....	42,41
Operador de valores .....	42,41
Empregado de serviços externos .....	37,95
Cobrador .....	37,95
Chefe de equipa aeroportuário .....	38,96
Chefe de grupo aeroportuário .....	207,46
Supervisor aeroportuário .....	149,78
Gestor de segurança aeroportuário .....	202,40
Operador de central/centralista .....	60,58

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código de Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela



presente convenção de trabalho 29 empresas e 33 000 trabalhadores.

Lisboa, 12 de Janeiro de 2011.

Pela AES — Associação de Empresas de Segurança:

*Bárbara Marinho e Pinto*, mandatária.

Pela AESIRF — Associação Nacional das Empresas de Segurança:

*Augusto de Moura Paes*, presidente do conselho co-ordenador.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo SINDEL—Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

#### Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, adiante simplesmente designado também por CCT, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AES — Associação de Empresas de Segurança e a AESIRF — Associação Nacional das Empresas de Segurança e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho a extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

3 — O número de entidades empregadoras é de 29 empresas e o número total de trabalhadores do sector é de 33 000.

4 — O âmbito do sector de actividade profissional é o de actividades de investigação e segurança, a que corresponde o CAE n.º 74 600.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vi-

gora até 31 Dezembro de 2011, renovando-se pelo período de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão os seus efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos no n.º 1 acima, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se no prazo de 15 dias a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, designadamente quanto às matérias referidas nos n.ºs 2 e 3 acima, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1, 2 e 3.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de 16 anos, salvo o disposto na cláusula 4.<sup>a</sup>

2 — As habilitações mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as legais.

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

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente CCT desempenhem funções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas.

4 — Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos, procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições com os restantes candidatos.

5 — No provimento de lugares, as entidades empregadoras deverão dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que reúnam as demais condições específicas indispensáveis ao exercício da profissão ou categoria profissional.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Condições específicas de admissão e carreira profissional**

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício de profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I deste CCT são as seguintes:

## A) Vigilância, portaria, limpeza e actividades diversas

1 — A idade mínima de admissão exigida é a seguinte:

- a) Paquetes e trabalhadores de limpeza — 16 anos;
- b) Vigilantes, contínuos, guardas e porteiros — 18 anos.

2 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos.

3 — Os trabalhadores que tenham obtido ou possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de outras carreiras previstas ou existentes neste sector de actividade ingressam obrigatoriamente numa dessas carreiras profissionais, sempre que nelas se verifique uma vaga ou haja lugar a novas admissões, dando-se preferência aos que tiverem preparação profissional adequada.

4 — Em cada grupo de cinco vigilantes, por turno e local de trabalho, a um deles serão atribuídas funções de chefe de grupo, com direito, durante o desempenho dessas funções, à retribuição de chefe de grupo, auferindo o subsídio consignado no anexo II deste CCT.

5 — Para o acesso à categoria de vigilante aeroportuário, e exercício das respectivas funções, é obrigatória a obtenção de qualificações específicas, atribuídas mediante formação especializada e certificação emitida pela entidade reguladora de segurança da aviação civil, INAC, nos termos do despacho n.º 16 303/2003, de 21 de Agosto, do INAC, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 192, de 21 de Agosto de 2003.

## B) Electricistas

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

## a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, 1 ano de aprendizagem, sendo durante esse tempo considerados como aprendizes do 2.º período;
- 3) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no n.º 3;

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 — Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais têm de classificar um como encarregado.

3 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista, e ainda os diplomados com os cursos de electricidade, e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e o curso de mecânico electricista e radiomontador da Escola Militar de Electromecânica com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do serviço de formação profissional, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

4 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviço não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional de engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

5 — Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, deve ser acompanhado por outro trabalhador.

## C) Telefonistas

A idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

## D) Profissionais de comércio e armazém

Dotações mínimas:

- a) Até cinco trabalhadores de armazém — um fiel de armazém;
- b) Mais de cinco trabalhadores de armazém — um fiel de armazém e um encarregado de armazém.

## E) Cobradores

A idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

## F) Empregados de escritório

1 — Admissão. — A idade mínima de admissão é aos 16 anos.

2 — Acesso automático:

a) Técnicos administrativos — os de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior após uma permanência de três anos na classe;

b) Os estagiários de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior depois de dois anos de estágio;

c) Os estagiários de 1.ª classe ascenderão, após dois anos de permanência na classe, à categoria profissional de técnico administrativo de 2.ª classe.

3 — Densidades:

a) O número de trabalhadores classificados como chefe de secção não poderá ser inferior a 10 % do total dos trabalhadores de escritório;

b) Para as categorias de chefe de divisão ou de serviços e director de serviços a dotação mínima não poderá ser inferior a 50 % do número total dos chefes de secção.

## 4 — Quadro mínimo de densidade para escriturários:

Técnico administrativo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe . . . . .	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2.ª classe . . . . .	—	1	2	2	3	3	4	4	5	5

## G) Profissionais técnicos de vendas

1 — A idade mínima de admissão é aos 18 anos.

2 — A empresa obriga-se a definir as áreas ou zonas de trabalho dos trabalhadores com as categorias de vendedor/consultor de segurança, prospector de vendas.

3 — A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra área ou zona de trabalho fica sujeita à disciplina prevista neste CCT.

4 — A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra área ou zona de trabalho, quando da iniciativa da entidade patronal, obriga esta a garantir ao trabalhador transferido durante os primeiros 6 meses, o nível de retribuição igual à média mensal auferida nos últimos 12 meses na sua anterior área ou zona de trabalho.

5 — As viaturas fornecidas pela entidade patronal deverão ter condições de higiene e segurança.

## Cláusula 5.ª

## Trabalho a tempo parcial

1 — O trabalhador em regime de tempo parcial não poderá perfazer mais de 132 horas mensais de trabalho.

2 — Considera-se prestação de trabalho suplementar a que exceda as 132 horas mensais, sem prejuízo da aplicação dos demais critérios previstos neste CCT e na lei para os trabalhadores a tempo inteiro.

3 — Aos trabalhadores a tempo parcial que prestam trabalho suplementar será dada preferência em igualdade de condições no preenchimento de vagas a tempo completo.

4 — O período normal de trabalho diário do trabalhador em regime de tempo parcial que preste trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal (trabalho em fim-de-semana) dos restantes trabalhadores ou do estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

5 — A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalhador a tempo completo correspondente a período de trabalho ajustado.

## Cláusula 6.ª

## Contrato de trabalho a termo

É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo nos termos da lei.

## Cláusula 7.ª

## 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.

2 — Nos contratos por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para trabalhadores que executem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem que dar um aviso prévio de 7 dias.

4 — Havendo continuidade para além do período experimental, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

5 — Também para efeitos do período experimental conta-se o período referente a acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste após a sua admissão na empresa, até ao limite do período experimental.

6 — Considera-se igualmente tempo de período experimental o estágio cumprido no posto de trabalho para início de actividade e por determinação do empregador.

## CAPÍTULO III

## Suspensão do contrato de trabalho

## Cláusula 8.ª

## Mobilidade funcional

1 — As entidades empregadoras podem, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na actividade contratada, desde que tal não implique maioritariamente o desempenho de funções que possam ser entendidas como uma diminuição do estatuto conferido pela categoria profissional atribuída ou uma descida na hierarquia da empresa.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe e retribuição superior às suas ser-lhe-á devida a remuneração que competir ao trabalhador substituído, efectuando-se o pagamento a partir da data da substituição e enquanto esta persistir.

3 — O trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente às funções que exerça temporariamente, a não ser que as exerça de uma forma consecutiva no período igual ou superior a seis meses, ou nove meses interpolados, no decurso de um ano.

4 — A ordem de alteração de funções deve ser justificada por documento escrito entregue ao trabalhador, com a indicação do tempo previsível, que não deverá ultrapassar o prazo de um ano, salvo por razões devidamente justificadas.

## Cláusula 9.ª

## Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas categorias profissionais, terá direito à remuneração

ração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais.

## CAPÍTULO IV

### Garantias, direitos e deveres das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade empregadora

1 — São deveres da entidade empregadora, quer directamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

*a)* Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

*b)* Promover a formação profissional adequada ao exercício da profissão, a inerente às funções que o trabalhador desempenhe, assim como a que diga respeito aos aspectos de higiene e segurança no trabalho;

*c)* Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, quando essa responsabilidade não for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;

*d)* Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com este CCT;

*e)* Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;

*f)* Transcrever a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentada considerada incorrecta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;

*g)* Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

*h)* Passar ao trabalhador, quando este o solicite, e com a brevidade necessária a acautelar o fim a que se destina, um certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço e o cargo ou cargos desempenhados. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;

*i)* Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;

*j)* Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com este CCT;

*k)* Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho, sem prejuízo para terceiros — troca de posto de trabalho;

*l)* Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicatos(s) aos sócios ao serviço da entidade empregadora.

2 — Na data da admissão, tem a entidade empregadora de fornecer ao trabalhador as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

*a)* Identidade das partes e sede da empresa;

*b)* O local de trabalho, entendido nos termos da cláusula 14.<sup>a</sup>;

*c)* A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;

*d)* A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

*e)* Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

*f)* A duração das férias ou as regras da sua determinação;

*g)* Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato, ou se não for possível as regras para a sua determinação;

*h)* O valor e a periodicidade da retribuição;

*i)* O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

*j)* O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

3 — Os recibos de retribuição devem, obrigatoriamente, identificar a empresa de seguros para a qual o risco de acidentes de trabalho se encontra transferido à data da sua emissão.

4 — Nos contratos em execução, se solicitado pelo trabalhador, a informação referida no n.º 2, será prestada por escrito, em documento assinado pelo empregador, no prazo de 30 dias.

5 — A obrigação de prestar as informações considera-se cumprida, caso existam contrato de trabalho ou promessa de contrato de trabalho escritos, que contenham os elementos de informação referidos.

6 — No caso dos trabalhadores estrangeiros, as entidades empregadoras obrigam-se a prestar, a todo o tempo, todas as informações necessárias à respectiva legalização.

7 — Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no n.º 2 da presente cláusula, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

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

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

*c)* Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

*d)* Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou neste CCT;

*e)* Baixar a categoria do trabalhador;

*f)* Opor-se à afixação em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos respectivos sócios

que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas do sindicato;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;

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

i) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;

j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

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

l) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar *lock out*.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;

c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança do trabalho;

f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;

h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade empregadora e ou pelos seus superiores hierárquicos, salvo na medida em que tais ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Transmissão de estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2 — Não se enquadra no conceito de transmissão de empresa ou estabelecimento a perda de cliente por parte de um operador com a adjudicação de serviço a outro operador.

## CAPÍTULO V

### Do local de trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — Local de trabalho é o local geograficamente definido pela entidade empregadora, ou acordado entre as partes, para a prestação da actividade laboral pelo trabalhador.

2 — Na falta desta definição, o local de trabalho do trabalhador será aquele no qual o mesmo inicia as suas funções.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1 — A estipulação do local de trabalho não impede a rotatividade de postos de trabalho característica da actividade de segurança privada, sem prejuízo de, sendo caso disso, tal rotatividade vir a ser, no caso concreto, entendida como mudança de local de trabalho, nos termos e para os efeitos da presente cláusula.

2 — Entende-se por mudança de local de trabalho, para os efeitos previstos nesta cláusula, toda e qualquer alteração do local de trabalho definido pela entidade empregadora, ou acordado entre as partes, ainda que dentro da mesma cidade, desde que determine acréscimo significativo de tempo ou de despesas de deslocação para o trabalhador.

3 — O trabalhador só poderá ser transferido do seu local de trabalho quando:

a) Houver rescisão do contrato entre a entidade empregadora e o cliente;

b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízo para terceiros (troca de posto de trabalho);

c) O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho, ou por infracção disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;

d) Houver necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho e desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Sempre que se verifiquem as hipóteses de transferência referidas no número anterior, as preferências do trabalhador deverão ser respeitadas, salvo quando colidam com interesses de terceiros ou motivos ponderosos aconselhem outros critérios.

5 — Se a transferência for efectuada a pedido e no interesse do trabalhador, considerando-se igualmente nesta situação aquele que anuiu à troca, nunca a empresa poderá vir a ser compelida ao pagamento de quaisquer importâncias daí decorrentes, seja com carácter transitório ou permanente.

6 — Havendo mudança de local da prestação de trabalho por causas ou factos não imputáveis ao trabalhador, a enti-

dade empregadora custeará as despesas mensais, acrescidas do transporte do trabalhador, decorrentes da mudança verificada. O acréscimo de tempo (de ida para e regresso do local de trabalho), superior a quarenta minutos, gasto com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho, será pago tendo em consideração o valor hora determinado nos termos da cláusula 22.<sup>a</sup>, n.º 3, ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

7 — Nos casos previstos nas alíneas *a*) e *c*) do n.º 3 da presente cláusula, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

## CAPÍTULO VI

### Duração do trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Adaptabilidade

#### A)

1 — Sem prejuízo do disposto em *B*), o período normal de trabalho é de 40 horas em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração, não podendo, em qualquer caso, haver prestação de trabalho para além de seis dias consecutivos.

2 — O período normal de trabalho diário é de oito horas.

3 — É permitido porém o período normal de trabalho diário até dez horas, desde que:

*a*) O horário semanal não ultrapasse 50 horas;

*b*) Salvo para o pessoal trabalhando no regime de trabalho em tempo parcial, o horário de trabalho do pessoal cujo período normal de trabalho diário ultrapasse oito horas não inclua períodos inferiores a seis horas;

*c*) Salvo para o pessoal trabalhando no regime de trabalho em tempo parcial, os mapas de horários de trabalho que incluam pessoal neste regime sejam elaborados de forma que a média semanal de 40 horas se perfaça no máximo de seis meses, não podendo consagrar mais de um dia de descanso semanal isolado por cada período de sete dias.

4 — Dadas as condições particulares desta actividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso.

5 — *a*) As escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois dias consecutivos ou mais de folga com semanas com um dia de folga.

*b*) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após período de descanso semanal.

*c*) A folga semanal deverá coincidir duas vezes ao domingo de oito em oito semanas, no máximo.

6 — O trabalhador que completar 55 anos de idade e 15 anos de turnos não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

7 — O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias, com trabalhadores em regime de horário normal, para o preenchimento de vagas em regime de horário normal.

#### B)

1 — O período normal de trabalho para os profissionais de escritório e vendas é de 40 horas semanais, distribuídas por cinco dias consecutivos, sem prejuízo de horários completos de menor duração ou mais favoráveis já praticados.

2 — O período normal de trabalho em cada dia não poderá exceder oito horas.

3 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4 — Poderão ser estabelecidos horários flexíveis, sem prejuízo dos limites da duração do período normal de trabalho.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que:

*a*) Exerçam cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização, ou de apoio aos titulares desses cargos;

*b*) Executem trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

*c*) Exerçam regularmente a sua actividade fora do estabelecimento da empresa, sem controlo imediato da hierarquia, salvo o disposto na alínea seguinte;

*d*) O disposto na alínea anterior não é aplicável aos trabalhadores que exerçam funções de vigilância e tratamento de valores, com excepção dos trabalhadores com a categoria profissional de chefe de brigada/supervisor, vigilante-chefe/controlador, vigilante-chefe de transporte de valores.

2 — Os trabalhadores em situação de isenção de horário de trabalho em regime de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, terão direito a um acréscimo mínimo de 25 % sobre o seu vencimento base, enquanto perdurar este regime.

3 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar.

4 — O acordo referido no n.º 1 da presente cláusula deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação do trabalho.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Impedimento prolongado**

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

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador, deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, apresentando a competente justificação, caso não o tenha feito antes, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

3 — São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de serviço ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias retribuídas de 22 dias úteis.

2 — O direito a férias é irrenunciável, vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, salvo nos casos expressamente previstos neste CCT e na lei.

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

4 — 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.

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

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

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

7 — 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.

8 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sendo no entanto permitido acumular no mesmo ano férias de dois anos, mediante acordo escrito.

9 — O período de férias pode ser interpolado, por acordo das partes, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos, num dos períodos acordados.

10 — O período de férias é marcado por acordo entre trabalhador e empregador, cabendo a este a marcação das férias no caso de falta de acordo, o que poderá fazer entre 1 de Maio e 31 de Outubro de cada ano.

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

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

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

Cláusula 21.<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 — No presente CCT, o feriado municipal é igualmente considerado como um feriado obrigatório.

3 — Para atribuição do feriado municipal, os trabalhadores consideram-se abrangidos pelo feriado municipal da sede, filial ou delegação da empresa a que estejam adstritos.

4 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia por decisão dos trabalhadores adstritos à sede, filial ou delegação da empresa, tendo em conta os dias com significado local no período da Páscoa.

5 — O feriado municipal, quando não existir, será substituído pelo feriado da capital do distrito.

## CAPÍTULO VII

**Retribuição de trabalho**Cláusula 22.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias**

1 — As tabelas de retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes do anexo II.

2 — A retribuição será paga até ao último dia útil de cada mês.

3 — Para calcular o valor hora do trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$VH = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

$VH$  = valor da hora de trabalho;

$RM$  = retribuição mensal;

$N$  = período normal de trabalho semanal.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, cobrador, de empregados de serviços externos ou de operadores de valores, terão direito a um abono mensal para falhas, nos valores previstos no anexo II do presente CCT, o qual será pago enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

5 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

6 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade empregadora é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem:

A identificação da entidade empregadora;

O nome completo do trabalhador;

A respectiva categoria profissional;

O número de inscrição na segurança social;

Identificação da entidade seguradora para a qual foi transferida a responsabilidade emergente de acidente de trabalho e número da respectiva apólice;

O número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade empregadora);

O período de trabalho a que corresponde a retribuição;

A discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas de trabalho suplementar, subsídios de alimentação e outros, se os houver, descontos e montante líquido a receber.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) Se for diurno — 50 % na 1.<sup>a</sup> hora e 75 % nas horas ou fracções subsequentes;

b) Se for nocturno — 100 %.

3 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4 — O trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho prestado por motivo de força maior ou

quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

5 — Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos nocturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo do trabalho suplementar o trabalhador perdeu a possibilidade de utilizar transportes públicos.

6 — O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Período de trabalho nocturno — Retribuição

1 — Considera-se período de trabalho nocturno, para efeitos de novas admissões, o que medeia entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte. Entende-se por trabalhador nocturno aquele que execute, pelo menos, 5 horas de trabalho normal nocturno em cada dia ou que possa realizar, durante o período nocturno, uma parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a 5 horas por dia.

2 — A prestação de trabalho nocturno dá direito a retribuição especial, que será igual a 25 % do valor base hora de trabalho equivalente prestado durante o período diurno.

3 — O acréscimo médio mensal resultante do pagamento de trabalho nocturno é incluído na retribuição de férias, bem como no pagamento de subsídio de férias e de subsídio de Natal.

4 — Para efeitos do número anterior, observar-se-á o seguinte:

a) O acréscimo médio mensal a considerar para efeitos de pagamento de retribuição de férias e de subsídio de férias será igual à média mensal dos últimos 12 meses anteriores a 31 de Março do ano em que aquelas são devidas;

b) O acréscimo para efeitos de subsídio de Natal será igual à média mensal correspondente aos 12 meses imediatamente anteriores.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, confere o direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição efectiva, acrescida de 200 %.

2 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.

3 — Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.



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

3 — O descanso compensatório vence-se quando o trabalhador perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, por mútuo acordo.

4 — O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

5 — O descanso compensatório previsto no n.º 2 pode, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho, remunerado com acréscimo não inferior a 100 %.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

A presente cláusula é eliminada, deixando de se aplicar o regime que a consagrava, pelo que as diuturnidades vencidas até à data da entrada em vigor do presente CCT deixam de ser devidas, não voltando a ser pagos quaisquer montantes a tal título, considerando-se que as mesmas foram integradas nos novos salários acordados.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia de trabalho prestado, conforme valores constantes do anexo II do presente CCT.

2 — O subsídio de alimentação dos trabalhadores no regime de tempo parcial regula-se pela lei aplicável.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Deslocações**

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora da localidade habitual de trabalho.

2 — Os trabalhadores, quando deslocados em serviço, têm direito:

a) Ao pagamento do agravamento do custo dos transportes;

b) À concessão dos abonos indicados no anexo II, desde que, ultrapassando um raio superior a 50 km, a deslocação obrigue o trabalhador a tomar as suas refeições ou a pernoitar fora da localidade habitual, conforme anexo II.

3 — As deslocações do continente para as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;

b) Pagamento de despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas.

4 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas de acordo com os valores aplicados na Administração Pública, a não ser que outro regime mais favorável resulte das práticas existentes na empresa.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Utilização de serviços sociais**

Em novos concursos ou revisão de contratos actuais, as entidades patronais procurarão negociar junto dos seus clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores que esses serviços sejam extensivos aos trabalhadores abrangidos por este CCT.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — O subsídio de férias deverá ser pago antes do início do primeiro período de férias, se o mesmo tiver no mínimo oito dias úteis de duração.

4 — No caso de proporcionais de férias, o subsídio de férias será equivalente à retribuição recebida pelas férias.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição, que será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

2 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador por motivo de doença, a entidade empregadora pagará a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3 — Nos anos do início e da cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

4 — A entidade empregadora obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso de a segurança social ou o seguro de acidentes de trabalho assegurar apenas uma parte do subsídio de Natal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Indumentária**

1 — Os trabalhadores de segurança privada, quando em serviço, usarão fardamento de acordo com as determinações internas da empresa.

2 — O fardamento é fornecido pela entidade empregadora a título gratuito.

3 — A escolha do tecido e corte do fardamento deverá ter em conta as condições climáticas do local de trabalho,

as funções a desempenhar por quem enverga o fardamento e o período do ano.

4 — No momento de desvinculação ou da cessação do vínculo laboral, o trabalhador fica obrigado à devolução dos artigos do fardamento, ou a indemnizar a entidade empregadora pelo respectivo valor, se não o fizer.

## CAPÍTULO VIII

### Faltas

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, de acordo com o respectivo horário de trabalho.

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

3 — Poderá a entidade empregadora, no entanto, descontar na retribuição os tempos de ausência ao serviço inferiores a um dia por mês, desde que superiores a quatro horas por semana, salvo motivo devidamente justificado.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As dadas, durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais e filhos, sogros, enteados, genros e noras, ou de pessoa que viva em união de facto/economia comum com o trabalhador;

c) As dadas, durante dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados;

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

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não 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 no Código do Trabalho e em legislação especial;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

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

j) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação;

k) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;

l) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

m) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — São injustificadas todas as demais faltas dadas pelo trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Comunicação sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — O trabalhador poderá comunicar as faltas e os respectivos motivos por escrito, tendo então direito à certificação do recebimento da mesma pela entidade empregadora.

5 — A entidade empregadora tem direito a exigir prova dos motivos invocados para a justificação da falta.

6 — Constituem justa causa para despedimento as falsas declarações relativas a justificação de faltas.

7 — A comunicação das faltas à entidade empregadora tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações iniciais.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença ou de acidente de trabalho, quando o trabalhador beneficie de qualquer regime de segurança social ou de protecção na doença, de seguro e subsídio de acidente de trabalho;

b) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

c) As previstas na alínea m) da cláusula 35.<sup>a</sup> do presente CCT, quando superiores a 30 dias por ano.

3 — No caso da alínea e) da cláusula 35.<sup>a</sup> do presente CCT, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição e da antiguidade correspondentes ao período de ausência.

5 — As faltas não têm efeitos sobre o direito a férias do trabalhador, excepto as que determinem perda de retribuição, só se o trabalhador expressamente preferir a troca do período de ausência por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de ausência, e ainda desde que salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias,

ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

## CAPÍTULO IX

### Sanções e procedimento disciplinar

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

2 — As sanções disciplinares não podem ser aplicadas sem audiência prévia do trabalhador.

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

4 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infracção, 10 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

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

6 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1 — Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula anterior, a sanção aplicada será obrigatoriamente comunicada por documento escrito ao trabalhador.

2 — Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas c), d), e) e f), do n.º 1 da cláusula anterior é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar de acordo com o preceituado nos artigos 372.º, 373.º e 411.º a 418.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Inspecção-Geral do Trabalho ou outra entidade compe-

tente sobre situações de violação dos direitos dos trabalhadores;

d) Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;

e) Ter exercido há menos de cinco anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou comissões paritárias.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outro comportamento quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos nas alíneas a), b), c), e d) e 12 meses no caso da alínea e).

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

1 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção abusiva consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 439.º do Código do Trabalho.

3 — Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela, ou da retribuição perdida.

4 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso da alínea c) do n.º 1 do artigo 374.º do Código do Trabalho (candidatura ou exercício de funções em organismos de representação dos trabalhadores) indemnizará o trabalhador nos seguintes termos:

a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização é igual à retribuição acrescida dos subsídios de natureza regular e periódica, correspondentes a 2 meses por cada ano de serviço, mas nunca inferior a 12 meses.

## CAPÍTULO X

### Direitos especiais

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho feminino

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por este abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias e da retribuição:

a) Faculdade de recusa da prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;

b) Faculdade de não cumprimento das tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, de trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas durante a gravidez e até seis meses após o parto, mediante recomendação médica;

c) Faculdade de usufruir de um período de descanso nunca inferior a doze horas consecutivas entre dois dias de trabalho, quando em estado de gravidez;

d) Período normal de trabalho diário não superior a sete horas a partir do 3.º mês de gravidez até ao parto, sem perda de retribuição e demais regalias;

e) Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, o tempo necessário às consultas pré-natais, devidamente comprovadas;

f) Faltar ao trabalho por ocasião do parto durante 120 dias consecutivos e quando regressar ao serviço, não ser, por esse motivo, diminuída a sua retribuição ou retirada qualquer regalia, nem alterados o seu horário e local de trabalho. Durante esse período, a entidade empregadora pagará à trabalhadora a retribuição por inteiro, procedendo esta ao seu reembolso logo que receba o subsídio da segurança social; 90 destes dias deverão ser gozados necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

g) Durante o período de 12 meses após o parto, dois períodos diários de meia hora cada um para aleitação;

h) Durante o período de 12 meses após o parto, dois períodos diários de uma hora cada um para amamentação;

i) Nas situações previstas nas alíneas g) e h), se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de algum modo compensada;

j) Licença sem retribuição até um ano, após o parto, desde que a trabalhadora o requeira.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

2 — Aos trabalhadores-estudantes são assegurados os seguintes direitos:

a) Dispensa até uma hora e meia, quando necessário, nos dias de funcionamento das aulas e para a respectiva frequência, sem prejuízo da retribuição ou de qualquer regalia;

b) Dispensa para prestação de provas em estabelecimento de ensino no próprio dia e na véspera.

3 — Perdem os direitos referidos no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento escolar por falta de assiduidade.

4 — Os direitos previstos nesta cláusula serão harmonizados com a legislação específica que regulamente esta matéria.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

É proibido o trabalho a menores de 16 anos.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Segurança social

1 — As entidades empregadoras e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de segurança social que os abrangem, nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

2 — As contribuições e os descontos para a segurança social em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efectivamente pagos e recebidos.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

Em caso de doença superior a 8 dias, as entidades patronais pagarão por ano aos trabalhadores 75 % da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social durante os primeiros 30 dias de baixa, e 25 % nos 30 dias subsequentes.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores sinistrados

1 — Em caso de incapacidade permanente ou parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa e não sendo possível manter o trabalhador na categoria e no desempenho das funções que lhe estavam cometidas, as entidades empregadoras diligenciarão conseguir a sua reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Quer o trabalhador mantenha a categoria ou funções habituais, quer seja reconvertido para outras funções ou categoria e havendo incapacidade permanente parcial para o trabalho, a entidade empregadora obriga-se a manter e actualizar a retribuição correspondente à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa, pagando-lhe a diferença entre a pensão recebida da entidade seguradora e o vencimento legal ou convencionalmente fixado, salvo se outra diferença superior lhe for devida, atendendo às novas funções ou categoria.

3 — No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade empregadora pagará, durante um período de até 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro ao trabalhador, como se este estivesse efectivamente ao serviço, obrigando-se o trabalhador a entregar à entidade empregadora a pensão atribuída pela entidade seguradora, imediatamente a seguir a tê-la recebido.

4 — Os vigilantes de transporte de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, um capital de € 59 090,36, anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

## CAPÍTULO XII

**Livre exercício da actividade sindical**Cláusula 48.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a profissão ou categoria respectiva.

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

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

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais**

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

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

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

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Delegados sindicais**

1 — O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, é o seguinte:

- a) Sede, filial ou delegação com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado sindical;
- b) Sede, filial ou delegação com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados sindicais;
- c) Sede, filial ou delegação com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados sindicais;
- d) Sede, filial ou delegação com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados sindicais;
- e) Sede, filial ou delegação com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados sindicais resultante da fórmula  $6 + \frac{n-500}{200}$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

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

3 — Quando em sede, filial ou delegação da empresa houver mais de 50 trabalhadores a elas adstritos, laborando em regime de turnos, o número de delegados sindicais previsto nos números anteriores desta cláusula será acrescido de um delegado sindical; tratando-se de empresa que não possua filial ou delegação, o número de delegados sindi-

cais que acresce ao obtido nos números anteriores desta cláusula será de três.

4 — A direcção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos lugares reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Crédito de horas**

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

2 — As faltas dadas no exercício da actividade sindical que excedam o crédito de horas previsto no número anterior desta cláusula consideram-se justificadas, mas não conferem direito a remuneração.

3 — Quando pretendam exercer os direitos previstos nesta cláusula, os interessados deverão avisar por escrito a entidade empregadora, com a antecedência mínima de um dia, sempre que possível.

4 — O crédito de horas previsto no n.º 1 é referido ao período normal de trabalho, conta como tempo de serviço efectivo e confere direito à retribuição.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro dias por mês, podendo este ser acumulado por um ou por vários dos membros dos seus corpos gerentes.

6 — Sempre que ocorra a situação descrita no número anterior, a associação sindical interessada dará conhecimento à entidade patronal respectiva, por escrito, identificando qual ou quais dos seus membros usufruirão desse crédito.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Cobrança da quotização sindical**

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

2 — Para que produza efeito o número anterior, deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à entidade empregadora respectiva, podendo a sua remessa a esta ser feita por intermédio do sindicato.

4 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde conste o nome da entidade empregadora, mês, ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respectiva quota.

## CAPÍTULO XIII

## Disposições gerais

Cláusula 53.<sup>a</sup>

## Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas ficam obrigadas ao cumprimento das obrigações decorrentes dos regulamentos ou normas de higiene e segurança previstos para locais onde prestam serviços de vigilância e prevenção.

2 — É da responsabilidade da empresa, no momento da adjudicação da prestação do serviço, informar e dotar de meios operacionais os trabalhadores ao seu serviço de forma que os regulamentos ou normas de higiene e segurança em vigor sejam cumpridos.

3 — Em tudo o mais aplica-se o previsto no Código do Trabalho.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

## Comissão paritária

1 — A interpretação de casos duvidosos que a presente convenção suscitar será da competência da comissão paritária, composta por três representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

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 uma profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas a que pertence, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas pela empresa.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do CCT.

5 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada com aviso de recepção, com a antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

6 — Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7 — Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

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 num dos oito dias subsequentes, mas nunca antes de transcorridos três dias após a data da primeira reunião.

9 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos membros presentes, em voto secreto, devendo nos casos que versarem sobre matérias omissas ou de interpretação, ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante do presente CCT.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

## Redenominações e reclassificações

Na data da publicação do presente CCT, haverá lugar às seguintes redenominações e reclassificações:

## 1 — Redenominações

a) A categoria profissional de assistente administrativo passa a ser denominada de técnico administrativo principal;

b) A categoria profissional de escriturário passa a ser denominada de técnico administrativo.

## 2 — Reclassificações

a) Os trabalhadores que se encontrem classificados como terceiros-escriturários adquirem a categoria profissional de técnico administrativo de 2.<sup>a</sup> classe;

b) Os trabalhadores que se encontram classificados com a categoria profissional de estagiário do 1.<sup>o</sup> ano são reclassificados na categoria profissional de estagiário de 2.<sup>a</sup> classe;

c) Os trabalhadores que se encontrem classificados com a categoria profissional de estagiário do 2.<sup>o</sup> ano são reclassificados na categoria profissional de estagiário de 1.<sup>a</sup> classe.

## ANEXO I

## Categorias profissionais e definição de funções

## A) Administrativos

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

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de trabalho automático da informação que melhor responda aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de receber os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações organizando o manual de análises de sistemas e funcional; pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Contabilista/técnico de contas.* — É o trabalhador que organiza serviços e planifica circuitos contabilísticos, analisando os vários sectores de actividade, com vista à recolha de dados que permitam a determinação dos custos e dos resultados de exploração. Fornece elementos contabilísticos e assegura o controlo orçamental.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento funções de 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.

*Chefe de divisão.* — É o trabalhador que organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento, funções de 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 necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Programador de informática.* — É o trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.

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

*Secretário de gerência ou administração.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado mais específico da administração ou gerência da empresa na execução dos trabalhos mais específicos do secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativas mais exigentes. Faz a correspondência em línguas estrangeiras.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu funcionamento.

*Técnico administrativo principal.* — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos técnicos administrativos e colabora com o seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que presta directamente assistência aos directores da empresa, podendo executar outros serviços administrativos que lhe forem cometidos, no âmbito desta função.

*Técnico administrativo.* — É o profissional que 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 e compila

os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixas 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 de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal ou preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva nota de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

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

*Operador informático.* — É o trabalhador que, predominantemente, recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola.

*Encarregado de serviços auxiliares.* — É o trabalhador que coordena as tarefas cometidas aos trabalhadores auxiliares de escritório, podendo também desempenhá-las, designadamente, serviços externos, tais como cobranças, depósitos, pagamentos, compras e expediente geral, cuja orientação lhe seja expressamente atribuída pela via hierárquica.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que recebe, armazena e entrega mercadorias ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém em ordem os registos apropriados; examina e responsabiliza-se pela concordância entre mercadorias e outros documentos e ainda anota e informa periodicamente dos danos e das perdas.

*Empregado dos serviços externos.* — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios serviços de informações, recolha e entrega de documentos e de expediente geral, podendo também efectuar recebimentos e pagamentos, desde que não exerça actividades próprias de cobrador.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicação sobre artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar para a administração ou funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Cobrador.* — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

**Telefonista.** — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

**Contínuo.** — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens, objectos inerentes ao serviço interno, podendo eventualmente fazê-lo externamente; estampilha a entrega de correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

**Porteiro/guarda.** — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

**Estagiário.** — É o trabalhador que executa tarefas inerentes às funções de técnico administrativo, preparando-se para assumi-las plenamente.

**Empacotador.** — É o trabalhador com tarefas de proceder à embalagem e acondicionamento dos produtos.

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

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

**Paquete.** — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta serviços enumerados para os contínuos.

#### B) Técnicos de vendas

**Chefe de serviços de vendas.** — É o trabalhador que, mediante objectivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo de acção de vendas da empresa. Dirige os trabalhadores adstritos aos sectores de vendas.

**Chefe de vendas.** — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, etc., de vendas da empresa.

**Vendedor/consultor de segurança.** — É o trabalhador que, além das funções próprias de vendedor, executa predominantemente a venda de bens ou serviços, negociação de contratos e de agravamento de preços, aconselha tecnicamente sobre questões de segurança e elabora relatórios da sua actividade.

**Prospecção de vendas.** — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência e poder aquisitivo, procedendo no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas da empresa. Elaborar relatórios da sua actividade.

#### C) Vigilância, prevenção, protecção e tratamento de valores

**Chefe de brigada/supervisor.** — É o trabalhador a quem compete receber, apreciar e procurar dar solução aos assuntos que lhe forem apresentados. Controla a elaboração das escalas de serviço de pessoal da sua área, bem como contacta os clientes para a resolução de problemas de vigilância, sempre que necessário. Nos impedimentos do vigilante-chefe/controlador, cabe-lhe substituí-lo.

**Vigilante-chefe de transporte de valores.** — É o trabalhador que, em cada delegação, e de acordo com as normas internas operacionais da empresa, é responsável pela organização dos meios humanos, técnicos e materiais

necessários à execução diária do serviço de transporte de valores, bem como o seu controlo.

**Vigilante-chefe/controlador.** — É o trabalhador ao qual compete verificar e dar assistência a um mínimo de 10 e a um máximo de 15 locais de trabalho, recolhendo o serviço de fitas de controlo e mensagens e promovendo o respectivo controlo, dando conta da sua actividade aos seus superiores hierárquicos. Poderá desempenhar serviços de estática.

**Vigilante de transporte de valores.** — É o trabalhador que manuseia e transporta/carrega notas, moedas, títulos e outros valores e conduz os meios de transporte apropriados.

**Operador de valores.** — É o trabalhador que procede ao recebimento, contagem e tratamento de valores.

**Vigilante.** — É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas.

**Vigilante aeroportuário.** — É o trabalhador que, em instalações aeroportuárias, incluindo as zonas «Ar», desempenha funções de vigilância, prevenção e segurança, controlando, através de equipamentos electrónicos (pórtico) e ou de outros, passageiros, bagagens, objectos transportados, veículos, carga, correio, encomendas, provisões de restauração, produtos de limpeza e títulos de transportes.

#### D) Segurança electrónica

**Técnico principal de electrónica.** — É o trabalhador altamente qualificado que elabora projectos de sistemas de segurança electrónica, supervisiona a sua implementação e, se necessário, configura os maiores sistemas de segurança electrónica assegurando a respectiva gestão. Supervisiona a actividade dos técnicos de electrónica.

**Técnico de electrónica.** — É o trabalhador especialmente qualificado que conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em laboratórios ou nos locais de utilização; projecta e estuda alterações de esquema e planos de cablagem; detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; executa ensaios e testes segundo esquemas técnicos.

**Técnico de telecomunicações.** — É o trabalhador com adequados conhecimentos técnicos que executa e colabora na elaboração de projectos, descrições, especificações, estimativas e orçamentos de equipamentos de telecomunicações, executa ensaios e faz correcções de deficiências de projectos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos de telecomunicações.

**Encarregado de electricista.** — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

**Oficial electricista de sistemas de alarme.** — É o trabalhador que instala, ajusta, regula, ensaia e repara sistemas de segurança nos locais de utilização, tais como diversos tipos de aparelhagem eléctrica e electrónica de detecção, transmissão audível e visual, controlo de entrada e saída,



vigilância, desviadores, cablagem e fios eléctricos, efectuando todo o trabalho que estas instalações implicam.

**Pré-oficial.** — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

**Ajudante.** — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

**Aprendiz.** — É o trabalhador que, sob orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

## ANEXO II

### Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária Outros subsídios

#### A) Tabela salarial

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
I	Director de serviços .....	1 226,93
II	Analista de sistemas .....	1 158,81
	Contabilista/técnico de contas .....	
III	Chefe de serviços .....	1 090,72
	Chefe de serviço de vendas .....	
IV	Chefe de divisão .....	1 023,74
	Programador de informática .....	
	Técnico principal de electrónica .....	
V	Chefe de secção .....	954,51
	Chefe de vendas .....	
	Secretário de gerência ou de administração ...	
VI	Encarregado de electricista .....	906,52
	Encarregado de armazém .....	
	Técnico de electrónica .....	
	Técnico de telecomunicações .....	
	Chefe de brigada/supervisor .....	
	Vigilante-chefe de TVA .....	
VII	Técnico administrativo principal .....	845,12
	Secretário de direcção .....	
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme ...	775,90
	Vigilante-chefe/controlador .....	
IX	Vigilante de transporte de valores .....	962,33
X	Técnico administrativo de 1.ª classe .....	769,20
XI	Caixa .....	743,82
	Operador de valores .....	
	Operador informático .....	
	Encarregado de serviços auxiliares .....	
	Vendedor/consultor de segurança .....	
	Vigilante aeroportuário .....	
XII	Fiel de armazém .....	707,80
	Técnico administrativo de 2.ª classe .....	
XIII	Empregado de serviços externos .....	695,52
	Prospector de vendas .....	
	Recepcionista .....	
XIV	Cobrador .....	676,53
XV	Pré-of. electr. de sistemas de alarme do 2.º ano	666,48
XVI	Telefonista .....	641,93
	Vigilante .....	
	Contínuo .....	
	Porteiro/guarda .....	
XVII	Estagiário de 1.ª classe .....	577,18
	Empacotador .....	
	Servente ou auxiliar de armazém .....	

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
XVIII	Pré-of. electr. de sistemas de alarme do 1.º ano	563,79
XIX	Trabalhador de limpeza .....	525,84
XX	Ajud. de electr. de sistemas de alarme do 2.º ano	510,19
XXI	Estagiário de 2.ª classe .....	(a)
XXII	Ajud. electr. de sistemas de alarme do 1.º ano	(a)
XXIII	Paquete .....	(a)
	Apr. de electr. de sist. de alarme do 2.º período	
XXIV	Apr. de electr. de sist. de alarme do 1.º período	(a)

(a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

#### B) Subsídio de alimentação

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado, é de:

a) Para a categoria profissional de vigilante de transporte de valores corresponde ao valor de € 6,14;

b) Para todos os restantes trabalhadores corresponde ao valor de € 5,69.

#### C) Subsídios de deslocação

Almoço ou jantar — € 10,63.

Dormida e pequeno-almoço — € 32,38.

Diária completa — € 53,64.

#### D) Subsídios de função

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios:

	Euros/mês
Chefe de grupo .....	47,99
Escalador .....	160,76
Rondista de distrito .....	119,46
Caixa .....	42,41
Operador de valores .....	42,41
Empregado de serviços externos .....	37,95
Cobrador .....	37,95
Chefe de equipa aeroportuário .....	38,96
Chefe de grupo aeroportuário .....	207,46
Supervisor aeroportuário .....	149,78
Gestor de segurança aeroportuário .....	202,40
Operador de central/centralista .....	60,58

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código de Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção de trabalho 29 empresas e 33 000 trabalhadores.

Lisboa, 12 de Janeiro de 2011.

Pela AES — Associação de Empresas de Segurança:

*Bárbara Marinho e Pinto*, mandatária.

Pela AESIRF — Associação Nacional das Empresas de Segurança:

*Augusto de Moura Paes*, presidente do conselho coordenador.

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES/UGT:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:  
*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo SINDEL—Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Depositado em 16 de Fevereiro de 2011, a fl. 98 do livro n.º 11, com o n.º 16/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais — Alteração**

Alteração aprovada por reunião extraordinária pelo secretariado nacional, realizada em 3 de Fevereiro de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2011.

## CAPÍTULO II

### Congresso

#### Artigo 17.º

##### Composição

- 1 — (*Mantém-se.*)
- 2 — (*Mantém-se.*)
- 3 — (*Mantém-se.*)
- 4 — (*Mantém-se.*)
- 5 — (*Mantém-se.*)

- a) (*Mantém-se.*)
- b) (*Mantém-se.*)
- c) (*Mantém-se.*)
- d) (*Mantém-se.*)

6 — São delegados ao congresso por inerência os membros da mesa do congresso e o secretário-geral.

## CAPÍTULO V

### Secretariado nacional

#### Artigo 29.º

##### Composição

1 — O secretariado nacional é composto por 14 elementos efectivos e quatro suplentes, eleito em congresso por escrutínio directo e secreto de listas nominativas completas, por método de Hondt.

- 2 — (*Mantém-se.*)
- 3 — (*Mantém-se.*)
- 4 — (*Mantém-se.*)

#### Artigo 67.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 11 de Fevereiro de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 136 do livro n.º 2.

### STHA — Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos — Alteração

Alterações aprovadas em assembleia geral em 20 de Janeiro de 2010 e em 7 de Fevereiro de 2011 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2010.

#### Artigo 2.º

São representados pelo STHA todos os técnicos de tráfego de assistência em escala, operadores de assistên-

cia em escala e outros com designação diversa mas com idêntica ou complementar natureza técnico-profissional que concorram com o seu desempenho para a actividade aeroportuária ou para a aviação civil, nas companhias aéreas ou de *handling* aeroportuário portuguesas ou estrangeiras estabelecidas ou com actividade em território nacional, independentemente da nacionalidade, da natureza ou duração dos contratos ou da base a que estejam afectos os referidos trabalhadores.

#### Artigo 31.º

##### Composição e funcionamento

1 — O conselho fiscal compõe-se de três membros.  
2 — Na primeira reunião do conselho fiscal, a ter lugar nos oito dias posteriores à respectiva tomada de posse, mediante convocatória do seu presidente, os membros escolherão entre si o secretário e o relator.

3 — O conselho fiscal é convocado pelo respectivo presidente e só pode deliberar com a maioria dos seus titulares.

4 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

#### Artigo 35.º

##### Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do Sindicato, que actuam como elementos de coordenação e de dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho.

2 — Os delegados sindicais são eleitos pelos trabalhadores sindicalizados nos respectivos locais de trabalho, tendo o seu mandato a duração de um ano.

3 — São funções dos delegados sindicais:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;

b) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e a informação do Sindicato cheguem a todos os trabalhadores do local de trabalho;

c) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador;

d) Colaborar estreitamente com a comissão executiva e com a respectiva comissão regional, caso esteja constituída, e assegurar a execução das suas resoluções;

e) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;

f) Incentivar os trabalhadores não sócios do Sindicato a procederem à sua inscrição.

4 — Só poderá ser eleito delegado sindical o trabalhador que esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

5 — O delegado sindical poderá ser destituído pelos associados do seu local de trabalho, no pleno uso dos direitos sindicais e desde que a destituição seja requerida por, pelo menos, 10 % ou 50 associados do seu local de trabalho.

6 — O voto será directo e secreto.

7 — A destituição só será válida desde que na deliberação tenha participado a maioria dos associados do local de trabalho.

8 — O processo de destituição deverá ser remetido de imediato à direcção, que a comunicará às respectivas comissões sindicais e à empresa.

#### Artigo 42.º

##### Direito de tendência

No STHA podem ser constituídas tendências sindicais:

1 — Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento ao presidente da mesa da assembleia geral, subscrito por um mínimo de 200 associados devidamente identificados.

2 — Do requerimento deve constar a denominação da tendência, logótipo, princípios fundamentais e programa de acção.

3 — A todo o momento é possível verificarem-se novas adesões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta dirigida, pelo próprio, ao presidente da mesa da assembleia geral.

4 — O exercício do direito de tendência concretiza-se de acordo com os seguintes números:

- a) Estabelecer livremente a sua organização interna;
- b) Estabelecer um logótipo, que não se pode confundir com o do STHA, princípios fundamentais e programa de acção;
- c) Difundir as suas posições, utilizando os meios de que dispõe o Sindicato, podendo publicar dois comunicados por ano civil, no sítio da Internet do Sindicato, com a extensão máxima de 25 linhas cada.

5 — Sem prejuízo do artigo anterior, as tendências, como expressão de pluralismo sindical, têm como objectivo contribuir para o reforço do sindicalismo democrático e da unidade dos trabalhadores, evitando quebrar a força e coesão sindicais.

6 — As tendências sindicais devem:

- a) Exercer a sua acção com observância das regras democráticas;
- b) Dinamizar, junto dos trabalhadores que a elas aderirem, os princípios do sindicalismo democrático e independente;
- c) Impedir a instrumentalização partidária do Sindicato;
- d) Não praticar quaisquer acções que possam pôr em causa ou dividir o movimento sindical.

Registado em 14 de Fevereiro de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 136 do livro n.º 2.

### **SITECIS — Sindicato Independente dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Informática e Serviços da Região Sul.**

Alteração, deliberação aprovada em assembleia geral, realizada em 13 de Novembro de 2010, dos estatutos publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2010.

## CAPÍTULO I

### **Denominação, natureza, âmbito, sede e delegações**

#### Artigo 1.º

##### Denominação e natureza

1 — Reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, o Sindicato Independente dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Informática e Serviços da Região Sul, que abreviadamente se designa por SITECIS.

2 — O SITECIS é uma associação sindical independente que integra todos os trabalhadores por conta de outrem, nele livremente inscritos, que exerçam funções profissionais de escritório, de informática, de comércio e de serviços onde o SITECIS tem representação sindical.

3 — O SITECIS durará por tempo indeterminado.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito

O SITECIS é uma associação sindical que integra os trabalhadores por conta de outrem, nele livremente inscritos, que exerçam funções profissionais de escritório, de informática, de comércio, de serviços no território nacional a sul do Tejo, mormente nos distritos de Setúbal, Évora, Beja e Faro.

#### Artigo 3.º

##### Sede e delegações

1 — O SITECIS tem a sua sede em Setúbal.

2 — Poderão ser criadas, por decisão da direcção, delegações regionais ou outras formas de representação do SITECIS, bem como suprimir, fundir ou subdividir as já existentes.

3 — Compete à direcção regulamentar a competência e funcionamento das ditas formas de representação, que é da exclusiva responsabilidade deste órgão.

## CAPÍTULO II

### **Princípios, objectivos e meios**

#### Artigo 4.º

##### Princípios

1 — O SITECIS é um sindicato independente do Estado, dos partidos políticos, das associações sindicais, religiosas e do patronato.

2 — O SITECIS perfilha como princípios fundamentais da sua acção:

- a) A democracia política como meio de alcançar a democracia económica, social e cultural;
- b) A institucionalização de um Estado de direito;
- c) A salvaguarda dos direitos fundamentais consignados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, como garantes da exclusão de toda e qualquer forma de discriminação social e da igualdade de oportunidades;
- d) A prática do sindicalismo democrático, em conformidade com os princípios da liberdade sindical definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a todos

os níveis, com o objectivo de defender, por um lado, os legítimos direitos dos trabalhadores e, por outro, de reforçar a unidade interna na acção com os seus representados e com outras estruturas sindicais;

e) A realização dos ideais da liberdade, igualdade e solidariedade.

3 — O SITECIS adopta ainda como princípios específicos da sua acção:

- a) O direito ao trabalho e à sua livre escolha;
- b) O direito à livre negociação de convenções colectivas de trabalho;
- c) O direito à greve;
- d) O direito à segurança de emprego permanente, em condições de higiene e segurança, de harmonia com a personalidade e as aptidões de cada trabalhador;
- e) O direito à formação e orientação profissional;
- f) O direito dos trabalhadores e das suas organizações em participarem na definição, no planeamento e no controlo da política económica e social do País, bem como na elaboração da legislação de trabalho;
- g) O direito à protecção na doença, no desemprego e na velhice, por intermédio de um sistema nacional e integrado de segurança social, bem como por instituições sociais, nas quais participe plenamente, ou em instituições especializadas que dêem as necessárias garantias de segurança;
- h) O direito a uma política social e de protecção aos jovens trabalhadores e aos trabalhadores estudantes;
- i) O direito a uma absoluta igualdade de tratamento para todos os trabalhadores, sem quaisquer discriminações de raça, sexo, ideologia ou religião.

#### Artigo 5.º

##### Objectivos

1 — O SITECIS tem como objectivo geral a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual estejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, em solidariedade e cooperação com outras organizações democráticas de trabalhadores nacionais e internacionais.

2 — O SITECIS tem como objectivos principais:

- a) Lutar pela satisfação dos legítimos interesses sociais, profissionais, materiais e culturais dos seus associados;
- b) Propor, negociar e outorgar livremente convenções colectivas de trabalho;
- c) Promover a formação sindical e profissional dos seus associados.
- d) Prestar assistência sindical jurídica e judiciária aos seus associados;
- e) Promover actividades que favoreçam os tempos livres dos trabalhadores, designadamente a consciencialização dos seus problemas, desenvolver, apoiar e incentivar acções desportivas e culturais para o seu preenchimento;
- f) Aderir livre e com independência a organizações sindicais, nacionais ou internacionais, nos precisos termos destes estatutos;
- g) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, por sua iniciativa ou a consulta de outras organizações sindicais ou organismos oficiais;

h) Fiscalizar o cumprimento das leis do trabalho em geral e dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em particular;

i) Participar activamente no movimento cooperativista, de forma a proporcionar benefícios aos associados e como meio privilegiado de promover a solidariedade e a livre cooperação para a obtenção da democracia económica;

j) Constituir, co-gerir ou administrar instituições de carácter social, individualmente ou em colaboração com organizações especializadas para o efeito;

l) Participar em todas as associações sindicais independentes em que esteja filiado e pôr em prática as suas deliberações, salvo quando contrárias aos princípios definidos por estes estatutos;

m) Exercer as demais funções que por estes estatutos ou por lei lhe forem cometidas.

#### Artigo 6.º

##### Meios

Para prossecução dos objectivos definidos no artigo precedente, o SITECIS deve:

a) Defender, por todos os meios legítimos ao seu alcance, os princípios e os objectivos definidos nestes estatutos;

b) Promover o diálogo como meio de dirimir conflitos;

c) Promover análises críticas e debates colectivos das questões que se lhe apresentem e justifiquem, tornando-os tão abertos quanto possível;

d) Criar condições e incentivar a sindicalização dos trabalhadores que nele se possam inscrever;

e) Fomentar e desenvolver a actividade da estrutura sindical, em conformidade com os presentes estatutos;

f) Assegurar aos associados uma informação persistente da sua actividade e das organizações em que se encontra integrado, promovendo publicações e realizando reuniões;

g) Salvaguardar que os seus associados tenham, do mundo do trabalho em geral e do mundo sindical em particular, uma visão tão ampla quanto possível;

h) Receber, nos termos legais ou convencionais, a quotização dos seus associados e demais receitas e assegurar uma boa gestão, diligente e criteriosa;

i) Promover, apoiar e ou cooperar na organização e funcionamento de cursos de formação e aperfeiçoamento técnico ou profissional, bem como de natureza cultural e sindical para os seus associados;

j) Fomentar a constituição e o desenvolvimento de cooperativas, instituições de carácter social, bem como outras que possam melhorar as condições de vida dos trabalhadores seus associados, com vista a garantir a sua subsistência e dos familiares a seu cargo, sempre que confrontados com situações por eles não criadas, que ponham em risco a manutenção do seu bem-estar e a independência económica;

l) Fomentar a participação no controlo dos planos económico-sociais, nomeadamente nos organismos oficiais, lutando neles para a concretização de medidas para a democratização da economia;

m) Reger-se pelos princípios do sindicalismo democrático, funcionando com total respeito pela democracia interna, que regulará toda a sua vida orgânica;

n) Decretar a greve e pôr-lhe termo.

### CAPÍTULO III

#### Dos sócios — Inscrição, readmissão, direitos, deveres, quota

##### Artigo 7.º

###### Inscrição

1 — A qualidade de sócio adquire-se:

a) Por inscrição, através do preenchimento da proposta tipo apresentada à direcção, assinada pelo próprio, acompanhada de duas fotografias tipo passe;

b) A proposta de candidatura poderá ser entregue pelo candidato na sede ou delegação, que eventualmente exista na área onde labore ou resida, ou a qualquer dirigente sindical;

c) A inscrição pode ser recusada por motivos devidamente fundamentados.

2 — Não podem ser sócios os candidatos que, por motivos devidamente comprovados, não ofereçam garantia de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos.

3 — Da eventual recusa de inscrição cabe recurso para a assembleia geral.

4 — O recurso, devidamente fundamentado, poderá ser apresentado pelo candidato no prazo de 15 dias após o conhecimento da decisão.

5 — A decisão da assembleia geral será tomada na primeira reunião que se realize após a apresentação do recurso.

6 — O recurso tem efeito suspensivo, não podendo, porém, o candidato, enquanto a decisão estiver pendente, eleger ou ser eleito.

##### Artigo 8.º

###### Readmissão de sócios

1 — A readmissão dos associados que tenham perdido a qualidade de sócio nos termos do disposto nas alíneas b) e c) do artigo 13.º implica, salvo decisão em contrário da direcção, devidamente fundamentada, o pagamento de todas as quotas em atraso e até ao máximo de três anos de quotização.

2 — Para efeitos de readmissão, os candidatos deverão observar o disposto no artigo 7.º

##### Artigo 9.º

###### Situação de desemprego

1 — Mantém a qualidade de sócio, com os inerentes direitos, regalias e obrigações, aqueles que fiquem em situação de desemprego, desde que o declarem, no prazo de 30 dias, por escrito, à direcção do SITECIS.

2 — Sempre que o associado fique no desemprego e usufrua um subsídio de desemprego igual ou superior a 1,5 vezes o RMMG, o valor da sua quota será de 0,5 % do subsídio de desemprego.

##### Artigo 10.º

###### Direitos

1 — São considerados sócios todos os candidatos que, após o decurso do prazo de um mês contado desde a apre-

sentação da candidatura, não hajam sido notificados de qualquer impedimento.

2 — São direitos dos sócios:

a) Beneficiar dos direitos consignados nos presentes estatutos e deles decorrentes;

b) Beneficiar, especialmente, das regalias e direitos consignados nos instrumentos de regulamentação colectiva outorgados pelo SITECIS e que lhes sejam aplicáveis;

c) Participar, plena e livremente, na actividade sindical, nomeadamente nas reuniões ou assembleias, discutindo, propondo e votando as propostas e moções que entendam úteis, com salvaguarda dos princípios democráticos e direitos dos demais associados;

d) Expressar, com a mais completa liberdade, as suas opiniões sobre todas e quaisquer questões de interesse colectivo;

e) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes e demais órgãos e cargos de representação sindical, nas condições, termos, forma e limites fixados pelos presentes estatutos;

f) Informar-se e ser informado sobre toda a actividade sindical e examinar a escrita, as contas, os livros e demais documentos do Sindicato que periodicamente e para esse efeito serão postos à disposição dos associados;

g) Impugnar, junto dos órgãos estatutários e nos termos dos presentes estatutos, os actos dos corpos gerentes que sejam considerados ilegais ou antiestatutários;

h) Beneficiar de todos os serviços criados pelo SITECIS, nos termos dos presentes estatutos ou dos respectivos regulamentos;

i) Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judiciário do Sindicato em tudo o que se relacione directamente com a sua actividade profissional, salvo se este apoio for utilizado contra o próprio Sindicato;

j) Possuir cartão de identificação de sócio e receber gratuitamente um exemplar dos estatutos e regulamentos internos do SITECIS, bem como dos instrumentos de regulamentação colectiva outorgados por este, pelos quais se encontrem abrangidos;

l) Frequentar as instalações do SITECIS, podendo nelas efectuar reuniões com outros associados, dentro dos objectivos estatutários e em conformidade com as disponibilidades existentes;

m) Beneficiar dos serviços prestados por quaisquer instituições dependentes do SITECIS ou a ele associadas e nos termos fixados pelos respectivos regulamentos;

n) Deixar, voluntariamente e em qualquer altura, de ser associado, mediante comunicação por escrito à direcção;

o) Requerer convocação de assembleia geral extraordinária, nos termos previstos nos estatutos.

p) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto na secção F.

##### Artigo 11.º

###### Deveres

São deveres dos sócios:

a) Cumprir os estatutos;

b) Participar nas assembleias gerais, reuniões e demais actividades sindicais e, bem assim, nas assembleias ou plenários de empresa de sector de actividade económica;

c) Divulgar e defender os objectivos do SITECIS e pugnar pela sua dignificação;

d) Diligenciar por exercer sempre e em qualquer circunstância o seu direito de voto;

e) Exercer com diligência e espírito de sacrifício os cargos para que forem eleitos;

f) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos competentes, de acordo com os estatutos e sem quebra da sua liberdade sindical e direito de opinião;

g) Pagar pontualmente a sua quota;

h) Agir solidariamente na defesa dos interesses da classe trabalhadora;

i) Comunicar ao SITECIS, no prazo máximo de 30 dias, a mudança de residência, de local de trabalho e de categoria profissional;

j) Zelar pelo cumprimento escrupuloso do instrumento de regulamentação colectiva que lhe seja aplicável;

l) Manter-se informado da actividade do SITECIS;

m) Devolver o cartão sindical quando haja perdido a qualidade de sócio;

n) Propor a admissão de sócios;

o) Manter impecável comportamento moral e disciplinar de forma a não prejudicar os legítimos interesses do SITECIS.

#### Artigo 12.º

##### Isenção do pagamento de quota

Estão isentos do pagamento de quota os associados referidos no artigo 9.º, n.º 1, e ainda os que, por motivo de doença, cumprimento de serviço militar ou outro impedimento involuntário prolongado, deixem de receber as respectivas retribuições, contanto que tal facto tenha sido comunicado, por escrito, num prazo de 30 dias, à direcção do SITECIS.

#### Artigo 13.º

##### Perda de qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócio todos os que:

a) Deixem de exercer actividade ou profissão abrangida pelo âmbito do SITECIS;

b) Se retirem voluntariamente do SITECIS, mediante comunicação por escrito, enviada com 30 dias de antecedência, à direcção;

c) Deixem de pagar quotas durante o período de três meses e, depois de avisados para pagarem as quotas em atraso, o não fizerem no prazo de 30 dias após a recepção do aviso;

d) Hajam sido punidos com pena de expulsão.

#### Artigo 14.º

##### Valor da quotização

1 — A quotização mensal é de 1 % e incide sobre as retribuições ilíquidas, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2 — As indemnizações e ou retribuições ilíquidas recebidas por intervenção do SITECIS são igualmente passíveis do desconto de 2 %.

3 — A quotização mensal dos sócios que tenham passado à situação de reforma é de 0,25 % sobre o valor da pensão ou reforma auferida.

4 — A quotização mensal dos sócios que tenham passado à situação de pré-reforma é de 0,5 % sobre o valor ilíquido a receber até ao momento da reforma.

5 — A quotização mensal dos associados em situação de desemprego é de 0,5 % do valor pago pela segurança social, sempre que esse valor for igual ou superior a 1,5 vezes o RMMG, em vigor.

## CAPÍTULO IV

### Regime disciplinar

#### Artigo 15.º

##### Sanções

Aos sócios que, por força do disposto nos artigos 16.º e 17.º, sejam instaurados processos disciplinares, poderão ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

- 1) Repreensão por escrito;
- 2) Repreensão registada;
- 3) Suspensão até 90 dias;
- 4) Expulsão.

#### Artigo 16.º

##### Graduação da sanção

1 — As sanções disciplinares graduam-se em função da maior ou menor gravidade da infracção e culpabilidade do infractor.

2 — Incorrem sempre na aplicação de sanções disciplinares todos os sócios que desrespeitem os presentes estatutos.

#### Artigo 17.º

##### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar inicia-se a partir do despacho que o determine.

2 — Para instauração do processo, será entregue ao acusado uma nota de culpa, em que lhe serão apresentadas todas as acusações que lhe são feitas e a que o mesmo terá de responder, no prazo máximo de 20 dias:

a) A nota de culpa será feita mediante carta registada com aviso de recepção;

b) O associado deverá seguir o mesmo procedimento na sua resposta à nota de culpa;

c) A falta de resposta, no prazo indicado, pressupõe, pela parte do associado, aceitação da acusação de que é alvo e a desistência do seu direito de recurso;

d) O associado acusado poderá requerer todas as diligências necessárias para a averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, até ao máximo de cinco;

e) Ao associado é reconhecido o direito de recorrer para a assembleia geral das sanções aplicadas pelo conselho de disciplina;

f) As aplicações pela assembleia geral são irrecorríveis;

g) O procedimento disciplinar prescreve no prazo máximo de 120 dias, contados a partir daquele em que os órgãos com competência disciplinar tiverem conhecimento da infracção cometida, exceptuam-se os factos que, simultaneamente, constituam ilícitos penal.

**Artigo 18.º****Competência e recurso**

1 — As sanções disciplinares previstas no artigo 15.º são da exclusiva competência da comissão de disciplina, com recurso para a assembleia geral, que delibera em última instância.

2 — O recurso deve ser interposto por quem tenha a legitimidade para o fazer, no prazo de 15 dias após o conhecimento da sanção aplicada, por carta registada com aviso de recepção, devidamente fundamentado e a expedir para a assembleia geral.

3 — O recurso implica a suspensão da aplicação da pena. A assembleia geral deve deliberar sobre os fundamentos e pretensão do requerente, na primeira assembleia que se realizar após a apresentação do recurso.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o sócio que tenha sido punido com pena de expulsão e que dela recorra não poderá, até decisão final, eleger, ser eleito ou participar nas assembleias gerais, sejam, extraordinárias ou ordinárias.

**Artigo 19.º****Audição do presumível infractor**

É nula toda e qualquer sanção disciplinar aplicada sem a prévia audiência do presumível infractor.

**Artigo 20.º****Concessão dos meios de defesa**

Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que seja instaurado o respectivo procedimento disciplinar e sejam concedidos ao acusado todos os meios de defesa. Em nenhum caso, o SITECIS subsidiará o processo ou recurso de associados.

**CAPÍTULO V****Dos órgãos sociais do Sindicato****SECÇÃO A****Órgãos, eleição, posse, mandato e demissão****Artigo 21.º****Órgãos do Sindicato**

1 — São órgãos sociais do Sindicato:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal;
- d) O conselho disciplinar.

2 — Consideram-se, para efeitos dos presentes estatutos, titulares ou membros dos órgãos sociais os titulares dos órgãos discriminados no número anterior.

**SECÇÃO B****Artigo 22.º****Assembleia geral**

A assembleia geral é a reunião de todos os sócios efectivos, no pleno gozo dos seus direitos associativos, nela residindo o poder supremo do SITECIS.

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Alterar os estatutos do SITECIS e zelar pelo seu cumprimento;
- b) Eleger e destituir os órgãos sociais;
- c) Fixar ou alterar, mediante proposta da direcção, o montante das quotas a pagar pelos sócios;
- d) Deliberar sobre a readmissão de sócios que tenham sido expulsos;
- e) Apreçar e aprovar o orçamento de receitas e de despesas, com o respectivo plano de actividades;
- f) Apreçar e votar o relatório da gestão e as contas do exercício, bem como o parecer do conselho fiscal relativo a cada ano económico;
- g) Autorizar a direcção a realizar empréstimos e outras operações de crédito cujos prazos de liquidação ultrapassem o do respectivo mandato;
- h) Autorizar, mediante proposta fundamentada da direcção, a aquisição ou alienação de imóveis, bem como garantias que onerem bens imóveis ou consigam rendimentos afectos ao Sindicato;
- i) Exercer os demais poderes que lhes sejam conferidos pelos estatutos ou pela lei;
- j) Salvo disposição em contrário dos presentes estatutos, as deliberações das assembleias gerais são tomadas por maioria de votos dos associados presentes;
- l) Exonerar os delegados sindicais;
- m) Elaborar a respectiva acta.

2 — As assembleias gerais são eleitorais ou comuns e, ambas, podem ser ordinárias ou extraordinárias.

**Artigo 23.º****Assembleia geral eleitoral**

1 — A assembleia geral eleitoral reúne ordinariamente de três em três anos, para eleição da respectiva mesa, da direcção, do conselho fiscal e do conselho de disciplina.

2 — A assembleia geral eleitoral ordinária deverá ocorrer até 30 de Junho do ano em que deva ter lugar, sendo a respectiva data marcada pelo presidente da mesa da assembleia geral.

3 — A assembleia geral eleitoral reúne extraordinariamente para proceder a eleições, verificando-se causa de cessação antecipada de mandato dos órgãos sociais.

4 — Deve o presidente da mesa convocar a assembleia geral extraordinária para data não posterior a 60 dias sobre a ocorrência da referida causa.

5 — A assembleia geral eleitoral funciona sem debate, nela se procedendo apenas a votação por voto secreto.

6 — O funcionamento da assembleia geral eleitoral é dirigido pelo presidente da mesa da assembleia geral, coadjuvado pelos restantes membros da mesa e por um representante de cada lista concorrente.



7 — A assembleia geral eleitoral realiza-se, em princípio, na sede do Sindicato, podendo existir várias mesas de votos.

8 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral proclamar os eleitos e dar-lhes posse, logo após o apuramento dos resultados eleitorais.

9 — Sempre que se verifique a não apresentação de qualquer lista, deverá o presidente da mesa da assembleia determinar o fim do acto eleitoral, elaborando a respectiva acta.

#### Artigo 24.º

##### Prazos e requisitos

1 — As assembleias gerais eleitorais serão convocadas de modo que, entre o dia da publicação e o da votação, não se contando nem aquele nem este, decorram pelo menos 30 dias de calendário.

2 — As candidaturas são apresentadas até ao 5.º dia que preceda a data marcada para a eleição.

3 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral admitir as candidaturas, verificando a sua regularidade.

4 — O presidente da mesa da assembleia pode dar o prazo de 48 horas para a correcção de qualquer deficiência na apresentação das candidaturas, notificando para o efeito, por qualquer modo, o presidente da direcção da lista.

5 — Cada lista apresentada a sufrágio, deve vir acompanhada dos termos de aceitação dos candidatos.

6 — As listas para os corpos sociais indicarão o cargo a que cada proposto se candidata.

7 — As assembleias serão convocadas obrigatoriamente por meio de anúncio inserto num jornal local e, facultativamente, num jornal nacional.

#### Artigo 25.º

##### Assembleia geral comum

1 — A assembleia geral comum funciona ordinariamente duas vezes em cada ano, nos períodos e para os fins a seguir indicados:

a) Até 31 de Março de cada ano, para discutir e votar o relatório de gestão e contas do exercício findo e os competentes relatórios e parecer do conselho fiscal;

b) Durante o mês de Novembro, para aprovar o orçamento de receitas e despesas, elaborado pela direcção.

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral comum reúne-se em qualquer data:

a) Por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral;

b) A pedido da direcção, do conselho fiscal ou do conselho de disciplina;

c) A requerimento de pelo menos 20 % ou 30 dos sócios efectivos, no pleno gozo dos seus direitos.

3 — No caso da alínea c) do número anterior, a assembleia não pode reunir sem a presença de pelo menos dois terços dos sócios requerentes.

4 — As assembleias gerais comuns só podem funcionar, em primeira convocação, com a presença da maioria absoluta dos sócios com direito a voto. Quando tal não se verificar, funcionarão meia hora depois, em segunda

convocação, seja qual for o número de sócios presentes, se o aviso convocatório assim o determinar.

#### Artigo 26.º

##### Mesa da assembleia

A mesa da assembleia geral tem a seguinte composição:

- a) Presidente;
- b) Vice-presidente;
- c) Um ou três secretários;
- d) Facultativamente, dois suplentes.

#### Artigo 27.º

##### Competências do presidente da mesa da assembleia geral

1 — O presidente da mesa da assembleia geral tem as seguintes competências:

a) Convocar a assembleia geral, fixando a respectiva ordem de trabalhos;

b) Proclamar os sócios eleitos para os respectivos cargos e dar-lhes posse mediante auto que mandará lavrar e que assinará;

c) Praticar todos os outros actos que sejam da sua competência nos termos estatutários ou legais.

2 — O presidente é substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo vice-presidente; na falta ou impedimento deste, pelos restantes membros da mesa, segundo a ordem por que ficaram indicados na lista em que houveram sido eleitos; na falta ou impedimento de todos será o presidente substituído pelo presidente do conselho fiscal ou por quem fizer as suas vezes.

3 — Aos secretários compete coadjuvar o presidente e elaborar as actas.

#### SECÇÃO C

#### Artigo 28.º

##### Direcção

1 — A direcção é o órgão colegial de gestão do SITECIS e tem a função geral de promover e dirigir as actividades associativas, praticando os actos de gestão, representação, disposição e execução de deliberações de outros órgãos, que se mostrem adequados para a realização dos fins do Sindicato ou para a aplicação do estabelecido nos presentes estatutos.

2 — O SITECIS obriga-se pela assinatura de dois membros da direcção, um dos quais, obrigatoriamente, o presidente, sem prejuízo da constituição de procuradores.

3 — Qualquer acto torna-se nulo se uma das assinaturas não for a do presidente.

4 — A direcção tem a seguinte composição:

- a) Presidente;
- b) Vice-presidente;
- c) Tesoureiro;
- d) Dois ou quatro directores;
- e) Facultativamente, dois suplentes.

## Artigo 29.º

**Competências da direcção**

A direcção terá os mais amplos poderes de gestão, competindo-lhe, designadamente:

- a) Definir e dirigir a política do Sindicato;
- b) Fornecer ao conselho fiscal quaisquer elementos por este solicitado;
- c) Arrecadar as receitas e ordenar as despesas, em conformidade com as normas orçamentais;
- d) Apreçar as propostas para admissão de sócios e excluí-los nos termos dos presentes estatutos;
- e) Admitir, dispensar pessoal e determinar-lhes as funções, categorias e remunerações e exercer sobre o mesmo o poder disciplinar;
- f) Representar o SITECIS nos órgãos associativos e federativos ou delegar a mesma em sócios de reconhecida idoneidade;
- g) Mediante proposta fundamentada, a direcção poderá solicitar à assembleia geral a aquisição ou alienação de imóveis, bem como garantias que onerem bens imóveis ou consignem rendimentos afectos ao Sindicato;
- h) Submeter, nos termos estatutários, à assembleia geral para aprovação do orçamento anual, o relatório de gestão, contas do exercício e alteração aos estatutos;
- i) Dar posse aos delegados sindicais;
- j) Admitir, rejeitar e demitir associados;
- l) Isentar sócios de pagamento de quotas;
- m) Decretar e pôr termo à greve.

§ único. Qualquer elemento da direcção poderá usufruir remuneração sendo o mesmo aprovado em reunião de direcção.

## Artigo 30.º

**Reuniões da direcção**

1 — As reuniões da direcção serão presididas pelo respectivo presidente ou, nas suas faltas, ausências ou impedimentos, pelo vice-presidente.

2 — A direcção, salvo no mês de Agosto, reúne, pelo menos, uma vez por mês ou sempre que tal seja decidido pelo seu presidente ou por um terço dos seus membros, devendo ser sempre elaborada uma acta.

3 — A direcção não pode reunir sem que esteja presente a maioria dos seus membros em efectividade de funções e as suas deliberações são tomadas pela maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

## SECÇÃO D

## Artigo 31.º

**Conselho fiscal**

O conselho fiscal é composto por três membros efectivos e, facultativamente, por dois suplentes:

- a) Presidente;
- b) Vice-presidente;
- c) Um ou três relatores;
- d) Facultativamente, dois suplentes.

## Artigo 32.º

**Competências do conselho fiscal**

Compete ao conselho fiscal:

- a) Dar parecer sobre qualquer assunto proposto pela direcção;
- b) Dar parecer sobre o relatório de gestão e as contas do exercício e demais documentos de prestação de contas;
- c) Fiscalizar os actos administrativos e financeiros da direcção, procedendo ao exame periódico dos documentos contabilísticos do Sindicato e verificando a legalidade dos pagamentos efectuados, assim como, das demais despesas;
- d) Obter da direcção as informações e esclarecimentos que tenham por necessários sobre quaisquer operações de relevância económica ou financeira, realizadas ou em curso, desde que, na sequência da fiscalização e análise efectuadas, tenham surgido dúvidas quanto à sua adequação aos interesses do Sindicato;
- e) Participar à direcção quaisquer irregularidades, ou indícios delas, que tenham detectado no exercício das suas funções e que sejam susceptíveis de imputação a empregados ou colaboradores do SITECIS, para que a direcção ordene as averiguações necessárias à confirmação e identificação dos autores e promova o que caiba para a devida responsabilização;
- f) Participar nas reuniões da direcção, sempre que o entenda, porém sem voto deliberativo;
- g) Elaboração da acta da respectiva reunião.

§ único. Os membros do conselho fiscal são pessoal e solidariamente responsáveis com o infractor pelas respectivas irregularidades, se delas tiverem tomado conhecimento e não tiverem adoptado as providências adequadas.

## Artigo 33.º

**Reuniões do conselho fiscal**

1 — O conselho fiscal não pode reunir sem que esteja presente a maioria dos seus membros em efectividade de funções e as suas deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.

2 — O presidente do conselho fiscal é substituído, nas suas faltas, pelo vice-presidente.

3 — O conselho fiscal pode ser convocado pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros.

## SECÇÃO E

## Artigo 34.º

**Conselho de disciplina**

O conselho de disciplina é o órgão que detém o poder disciplinar e é composto por três ou cinco membros efectivos e, facultativamente, por dois suplentes:

- a) Presidente;
- b) Dois ou quatro secretários.
- c) Facultativamente, dois suplentes.

## Artigo 35.º

**Reuniões e convocação**

1 — O conselho disciplinar reunirá sempre que tenha conhecimento de matéria para sua apreciação.

2 — O conselho de disciplina pode funcionar em primeira convocatória desde que esteja presente a maioria dos seus membros e em segunda convocatória decorridos que sejam 60 minutos depois da hora marcada, desde que estejam presentes o presidente e pelo menos um secretário.

3 — Não se realizando a reunião por falta do número mínimo dos membros, o presidente determina o seu adiamento para um dos 20 dias imediatos, o que valerá como convocatória, realizando-se neste caso o conselho, obrigatoriamente, na data designada, independentemente do número de presenças.

#### Artigo 36.º

##### Competências do conselho de disciplina

1 — Proceder à análise de participação ou queixas disciplinares que lhes forem apresentadas pela direcção ou por um sócio efectivo.

2 — Elaboração de processos disciplinares, nos termos do artigo 17.º dos estatutos.

3 — Aplicar sanções, nos termos do artigo 15.º dos estatutos.

4 — Todas as decisões do conselho de disciplinas são tomadas por maioria e por voto secreto.

5 — O conselho de disciplina é obrigado a comunicar as suas decisões à direcção e à assembleia geral.

6 — Cumprir e fazer cumprir o capítulo IV dos presentes estatutos.

#### SECÇÃO F

#### Artigo 37.º

##### Direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos pelos presentes estatutos.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, poderão os associados constituir-se formalmente em tendências, cuja sua constituição seja, formalmente, comunicada ao sindicato.

3 — A tendência delibera sobre os seus órgãos de articulação, sendo a direcção do SITECIS informado da sua composição, e apresenta internamente as posições que entender.

4 — A tendência, se entender prolongar a expressão de uma moção ou lista apresentada a uma assembleia, poderá ter como designação «Tendência A», ou «B», ou «C», e assim sucessivamente, e, em qualquer caso, ainda a designação que os seus promotores entendam atribuir-lhe.

5 — Cada tendência pode propor a publicação de tribunas próprias no *site* do SITECIS, excluindo-se unicamente referências internas ou organizativas que sejam violadoras das normas de funcionamento do movimento, garantindo-se o cumprimento da lei e preservando-se o bom nome de todos os aderentes.

6 — A tendência utiliza os meios próprios, na Internet ou em imprensa, que entenda. As publicações ou materiais de tendências poderão figurar, mediante pedido, nas bancas de propaganda nas iniciativas públicas do sindicato, não havendo lugar a outra forma de divulgação nesses mesmos eventos.

7 — A realização de reuniões magnas de cada tendência é divulgada através de comunicados, sendo sugerido que sejam abertas à presença das restantes tendências e direcção do SITECIS.

8 — Nenhuma tendência tem o direito de usar em qualquer suporte o símbolo do SITECIS ou de qualquer das suas iniciativas ou campanhas sem para tal obter autorização, segundo critérios aplicáveis a todas as tendências por igual.

9 — As tendências são internas ao Sindicato, e, em consequência, as e os dirigentes, representantes, candidatas ou candidatos ou eleitos ou eleitos do SITECIS intervêm publicamente em nome do movimento e do seu cargo ou representação.

10 — Qualquer tendência tem o direito de expressão dos seus pontos de vista, com a condição de não prejudicar a realização das iniciativas deliberadas pelos órgãos eleitos do SITECIS.

11 — A violação por uma tendência dos deveres consagrados no Regulamento do Direito de Tendência implica a suspensão dos seus direitos aqui consagrados.

#### SECÇÃO G

#### Artigo 38.º

##### Eleição dos órgãos sociais

1 — Os membros dos órgãos sociais são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do SITECIS no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais e de acordo com o processo estabelecido nestes estatutos.

2 — O escrutínio é por voto directo e secreto dos associados.

#### SECÇÃO H

#### Artigo 39.º

##### Tomada de posse dos órgãos sociais

1 — Não existindo reclamações do acto eleitoral, após o escrutínio, os resultados apurados tornam-se definitivos.

2 — O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos, após o apuramento definitivo dos resultados nos termos do artigo anterior.

#### SECÇÃO I

#### Artigo 40.º

##### Duração do mandato dos órgãos sociais

A duração do mandato dos órgãos sociais é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### SECÇÃO J

#### Artigo 41.º

##### Demissão/destituição dos órgãos sociais

1 — A demissão ou destituição de um dos órgãos do SITECIS não implica a destituição dos restantes órgãos sociais do Sindicato.

2 — Sempre que algum órgão social for destituído em assembleia geral, o mesmo só poderá ser eleito em assembleia, marcada para o efeito e num prazo de 30 dias.

3 — Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral aceitar a demissão de um órgão social, nomeará, no prazo de 15 dias, os associados para esse mesmo órgão, que se manterá em funções até novas eleições.

4 — Se o órgão social destituído ou demitido for a direcção, o presidente da mesa da assembleia geral nomeará uma comissão de gestão que assumirá, provisoriamente, a gestão do SITECIS e dos seus assuntos correntes, até ao limite de um ano, marcando, obrigatoriamente, novas eleições dentro desse prazo.

5 — A comissão de gestão será composta, no mínimo, por cinco membros.

6 — A comissão de gestão termina o seu mandato na data em que tomarem posse os novos órgãos sociais do SITECIS.

## Artigo 42.º

### Renúncia, suspensão ou perda de mandato

1 — As vagas ocorridas nos órgãos do SITECIS serão preenchidas pelos sócios pertencentes à mesma lista e por escolha do primeiro titular desse mesmo órgão.

2 — Tratando-se da substituição do presidente, a vaga ocorrida será preenchida pelo associado imediatamente a seguir na cadeia hierárquica estabelecida em cada órgão.

3 — Qualquer associado eleito para os órgãos do SITECIS poderá renunciar ou pedir a suspensão do seu mandato.

4 — A renúncia, bem como a suspensão, deverão ser fundamentadas por escrito e dirigidas ao presidente do órgão a que pertence.

5 — A suspensão não poderá ultrapassar 365 dias no decurso do mandato, sob pena de se considerar como renúncia do mesmo.

6 — Perdem o mandato para que tenham sido eleitos, em qualquer dos órgãos, os dirigentes que:

- a) Não tomem posse do lugar para que foram eleitos, num prazo de 60 dias;
- b) Sem motivo justificado, não compareçam às reuniões dos órgãos a que pertencem por três vezes, consecutivas ou cinco interpoladas;
- c) Após procedimento disciplinar sejam punidos com pena suspensão agravada ou de expulsão;
- d) Tenham deixado de ser sócios.

## CAPÍTULO VI

### Eleições — Regulamento eleitoral

## Artigo 43.º

### Capacidade eleitoral

Os órgãos sociais do SITECIS são eleitos por uma assembleia geral constituída por todos os associados que:

- a) Estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham as quotas em dia, conforme o artigo 13.º, alínea c).

## Artigo 44.º

### Direcção do processo eleitoral

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao acto eleitoral.

## Artigo 45.º

### Convocatória eleitoral

1 — A convocação da assembleia geral eleitoral será feita por meio de anúncio convocatório, afixado na sede ou delegações do SITECIS, e por outro meio que o presidente da mesa da assembleia geral julgue pertinente.

2 — A convocação da assembleia geral eleitoral será obrigatoriamente publicitada num jornal local e facultativamente num jornal nacional.

3 — A convocação da assembleia geral eleitoral é feita pelo presidente da mesa da assembleia ou, em caso de impedimento, pelo vice-presidente.

4 — O prazo de divulgação da convocatória da assembleia geral eleitoral terá a antecedência mínima de 30 dias.

5 — A assembleia geral eleitoral funcionará durante o horário das 10 às 17 horas, ininterruptamente, salvo o disposto na alínea a) do n.º 5 do artigo 23.º

## Artigo 46.º

### Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais deverão conter o seguinte:

- a) Nome do associado;
- b) Número do associado;
- c) Última quota paga pelo associado;
- d) Local de trabalho do associado.

## Artigo 47.º

### Candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do Sindicato a que cada associado se candidata;
- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;
- c) Do programa de acção;
- d) Da identificação do seu representante na comissão de fiscalização.

2 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado e local de trabalho, não podendo nenhum associado candidatar-se a mais de uma lista.

3 — As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

4 — A apresentação das listas de candidaturas poderá ser feita no prazo de cinco dias antes da data da eleição.

5 — O presidente da direcção de cada lista candidata é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

§ único. Cada associado só poderá fazer parte de uma lista e de um órgão.

#### Artigo 48.º

##### Aceitação das candidaturas

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nas 48 horas subsequentes à entrega das listas de candidaturas.

2 — Com vista ao suprimimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo máximo de três dias úteis a contar da data da entrega.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá nas vinte e quatro horas seguintes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4 — A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega na mesa da assembleia geral.

5 — As listas de candidaturas concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixados na sede ou delegações do SITECIS desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

#### Artigo 49.º

##### Comissão de fiscalização

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral, ou por um seu representante, e por um representante de cada uma das listas concorrentes definitivamente aceites.

2 — Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral.

3 — A comissão de fiscalização inicia as suas funções no dia do acto eleitoral e termina após a tomada de posse dos candidatos da lista vencedora.

#### Artigo 50.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 45.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo no entanto ser colocada ou distribuída por qualquer forma de propaganda das listas no interior da sede ou delegações do SITECIS.

3 — O SITECIS não participará nos encargos da campanha eleitoral, de nenhuma das listas candidatas.

#### Artigo 51.º

##### Horário de funcionamento

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será entre as 10 e as 17 horas, salvo deliberação do presidente da assembleia geral.

#### Artigo 52.º

##### Mesas de voto

1 — Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia geral, a constituição das mesas de voto.

3 — Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, aos quais competirá exercer as funções de secretário.

4 — Competir-lhe-á ainda pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo a sua deliberação tomada por maioria simples dos seus membros presentes.

#### Artigo 53.º

##### Votação

O voto é secreto, não sendo permitido o voto por procuração ou correspondência.

#### Artigo 54.º

##### Boletins de voto

1 — Os boletins de voto, editados pelo SITECIS, sob o controlo da mesa da assembleia geral, terão a forma rectangular, com as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as letras das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem alfabética, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3 — São considerados nulos os boletins que não obedecem aos requisitos dos n.ºs 1 e 2.

#### Artigo 55.º

##### Processo de votação

1 — A identificação dos eleitores será feita por conhecimento pessoal dos membros da mesa ou através do cartão de associado do SITECIS e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou outro documento de identificação idónea com fotografia.

2 — Identificado o eleitor, este receberá das mãos do presidente da mesa de voto o respectivo boletim.

3 — De seguida, o eleitor dirigirá-se para o local destinado ao preenchimento do boletim de voto e sozinho marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota, dobrando, em seguida o boletim em quatro.

4 — Voltando para junto da mesa, o leitor entregará o boletim ao presidente da mesa que o introduzirá na urna destinada para o efeito, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

5 — A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado, e a sua entrega preenchido de modo diferente do disposto no n.º 3, ou inutilizado por qualquer outra forma, implica a nulidade do voto.

#### Artigo 56.º

##### Encerramento das urnas de voto

1 — Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á em cada mesa de voto à contagem dos votos e à elaboração da acta com os resultados que deverá ser devidamente assinada por todos os elementos da mesa.

2 — Após a recepção das actas de todas as mesas a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora afixando-a na sede do SITECIS.

3 — Caso se verifique igualdade entre as listas mais votadas, realizar-se-ão novas eleições no prazo de 15 dias, incidindo a votação entre as listas mais votadas, ou seja, com o mesmo número de votos.

4 — Caso venham a funcionar urnas de voto fora da sede do SITECIS, e após ser cumprido o disposto no n.º 1, as mesmas deverão ser enviadas, via fax ou *e-mail*, para a sede do SITECIS.

#### Artigo 57.º

##### Recurso

1 — Pode ser interposto recurso do acto eleitoral com fundamento na existência de irregularidades no mesmo, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral, antes da afixação dos resultados.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso antes de afixar os resultados e comunicar a sua decisão aos recorrentes, por escrito, e afixá-la na sede do SITECIS.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral não cabe recurso.

#### Artigo 58.º

##### Resultados definitivos

Não existindo reclamações do acto eleitoral, os resultados apurados tornam-se definitivos.

#### Artigo 59.º

##### Alteração do regulamento eleitoral

O presente regulamento só pode ser alterado em assembleia geral convocada para o efeito.

### CAPÍTULO VII

#### Delegados sindicais

#### Artigo 60.º

##### Nomeação, mandato e exoneração de delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são sócios do SITECIS que, em colaboração com a direcção, fazem a dinamiza-

ção sindical no local de trabalho, na empresa ou na zona geográfica para as quais foram nomeados.

2 — Os delegados sindicais são eleitos por voto directo e secreto em reunião de trabalhadores da empresa e sindicalizados no SITECIS.

3 — O número de delegados sindicais será estabelecido pela direcção, de acordo com a lei vigente, se tal não se encontrar já estabelecido no respectivo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral, na lei sindical e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

5 — Os delegados sindicais são nomeados pelo período de três anos, sendo permitida a sua renomeação:

a) O seu mandato, de todos ou alguns, pode ser revogado em qualquer momento mediante proposta dos trabalhadores da empresa e sindicalizados no SITECIS;

b) Em caso de exoneração ou demissão, compete aos trabalhadores da empresa e sindicalizados no SITECIS apresentar, à direcção, proposta de substituição.

c) A direcção do SITECIS confirmará, ou não, a proposta de substituição através de voto directo e secreto;

d) Durante o mandato, os delegados sindicais estão sujeitos, tal como qualquer sócio, ao regulamento disciplinar previsto nestes estatutos, implicando a anulação do mandato e a aplicação de qualquer das penas previstas.

6 — A direcção deverá comunicar à entidade patronal os nomes dos trabalhadores que foram nomeados delegados sindicais, bem como a sua exoneração, de acordo com a decisão da assembleia geral que os exonerou.

#### Artigo 61.º

##### Funções dos delegados sindicais

São funções dos delegados sindicais:

a) Representar na empresa ou zona geográfica a direcção do SITECIS;

b) Ser o elo permanente de ligação entre a direcção do SITECIS e os sócios e entre estes e aquela;

c) Zelar pelo cumprimento da legislação laboral, devendo informar a direcção do SITECIS das irregularidades verificadas;

d) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do SITECIS cheguem a todos os trabalhadores do sector;

e) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus representados;

f) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;

g) Participar na assembleia de delegados sindicais;

h) Fazer parte das comissões sindicais de delegados;

i) Fiscalizar as estruturas de assistência social existentes na respectiva empresa;

j) Fiscalizar na respectiva empresa as fases de instrução dos processos disciplinares e acompanhá-los;

l) Cumprir o determinado pela direcção e demais obrigações legais e contratuais.

## Artigo 62.º

### Comissões sindicais

Deverão constituir-se comissões sindicais de delegados sempre que as características das empresas, dos locais de trabalho ou das zonas o justifiquem.

## Artigo 63.º

### Suspensão de delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais podem ser suspensos da sua actividade pela direcção, até conclusão de qualquer processo que lhes tenha sido instaurado, nos termos do regime disciplinar dos presentes estatutos.

2 — Até 30 dias após a destituição do delegado ou delegados sindicais, compete à direcção promover a nomeação dos respectivos substitutos.

## Artigo 64.º

### Assembleia de delegados sindicais

1 — A assembleia de delegados sindicais é composta por todos os delegados sindicais e tem por objectivo fundamental discutir e analisar a acção sindical desenvolvida e pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

2 — A assembleia de delegados sindicais é um órgão meramente consultivo do SITECIS, não podendo tomar posições públicas, competindo-lhes apenas apresentar as suas conclusões à direcção.

3 — A assembleia de delegados sindicais é presidida pela direcção e convocada por esta ou por 20 % dos delegados sindicais no prazo máximo de 15 dias após a recepção do pedido.

4 — A direcção pode convocar os delegados sindicais de uma área inferior à do SITECIS, sempre que tal se justifique ou assim o entenda.

## CAPÍTULO VIII

### Fundos

## Artigo 65.º

### Constituição de fundos, aplicação e controlo

1 — Constituem fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos seus associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) Quaisquer subsídios ou donativos, dentro do âmbito estatutário;
- d) Doações, heranças ou legados que venham a ser constituídos em seu benefício;
- e) Outras receitas e serviços de bens próprios, como por exemplo alugueres ou venda de imobilizado.

2 — Para além do pagamento das despesas normais do SITECIS, será constituído um fundo de reserva, por inclusão nesta rubrica de 10 % do saldo de cada exercício, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direcção poderá dispor.

3 — O saldo de cada exercício, depois de retirados os 10 % para o fundo de reserva, será aplicado da seguinte forma:

a) Num fundo de solidariedade para com os associados, comprovadamente em situações difíceis ocasionais, num montante nunca inferior a 10 %;

b) O remanescente para qualquer outro fim dentro do âmbito estatutário, depois de autorizado pela assembleia geral.

4 — Os documentos ou propostas devem ser enviados pela direcção à assembleia geral, a fim de serem deliberadas ou aprovadas as aplicações dos fundos, com, pelo menos, 15 dias de antecedência da data prevista para a respectiva reunião.

5 — Quando a assembleia geral rejeite as contas, deverá, obrigatoriamente, requerer peritagem às contas do Sindicato por uma comissão eleita de entre os seus membros.

6 — A comissão eleita, conforme o número anterior, apresentará à assembleia geral seguinte as conclusões da peritagem para decisão desta.

## CAPÍTULO IX

### Disposições

## Artigo 66.º

### Disposições gerais

1 — O ano de associativismo decorrerá de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro.

2 — A numeração respeitante aos sócios será, obrigatoriamente, actualizada de 10 em 10 anos, podendo todavia a assembleia geral, mediante proposta da direcção, autorizar a sua realização com intervalo mais curto, se tal for julgado conveniente.

## Artigo 67.º

### Símbolo do SITECIS

O símbolo do SITECIS compreende uma cruz da ordem de Cristo vermelha e branca, sobrepondo-se uma cegonha de asas abertas protegendo e alimentando três crias no ninho, de cores branca, preta e ouro. Na parte inferior está um listel onde se lê em preto «POR BEM».

## Artigo 68.º

### Bandeira do SITECIS

A bandeira é de cor branca contendo centralizado na parte superior o acrónimo desenhado em itálico SITECIS a vermelho, o símbolo do SITECIS a meio e a designação por extenso a preto na parte inferior.

## Artigo 69.º

### Integração e fusão

1 — A integração ou fusão do SITECIS, com outro ou outros sindicatos, só se poderá fazer por decisão da assembleia geral e tomada por maioria absoluta dos associados presentes.

2 — Poderão integrar-se no SITECIS quaisquer sindicatos que representem trabalhadores cujo âmbito profissional esteja de acordo com o n.º 2 do artigo 1.º dos presentes estatutos. O pedido de integração deverá ser dirigido ao presidente da direcção acompanhado:

- a) De acta donde conste a deliberação da integração;
- b) Dos estatutos do Sindicato;
- c) Da acta da eleição dos corpos gerentes;
- d) Do relatório e contas do último ano civil;
- e) Do último balancete;
- f) Do número de trabalhadores sindicalizados;
- g) Da relação das organizações sindicais filiadas;
- h) De outros elementos julgados de interesse para o processo.

3 — A aceitação ou recusa da integração é da competência da direcção, cuja decisão deverá ser ratificada pela assembleia geral na sua primeira reunião após a deliberação.

4 — Até à primeira reunião que proceda a novas eleições para o SITECIS, o sindicato integrado tem direito a, entre os membros dos seus órgãos, indicar para a assembleia geral do SITECIS um membro por cada duzentos associados ou fracção, cuja entrada para este órgão é automática, após cumprimento do disposto no número anterior.

#### Artigo 70.º

##### Extinção e dissolução

1 — A extinção ou dissolução do SITECIS só poderá ser deliberada em assembleia geral, expressamente convocada para esse fim, será tomada por voto secreto e terá de ser aprovada por três quartos do número dos sócios votantes, com representação estatutária em assembleia geral.

2 — No caso de dissolução, a assembleia geral definirá os precisos termos em que a mesma se processará, não podendo, em caso algum, ser os bens distribuídos pelos sócios, mas sim entregues a uma instituição de solidariedade social.

#### Artigo 71.º

##### Revisão dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, convocada expressamente para o efeito.

2 — Os projectos de alteração dos estatutos deverão estar disponíveis, na sede do SITECIS, com a antecedência de 15 dias em relação à data da realização da assembleia geral que vai deliberar sobre as alterações propostas.

3 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem a maioria qualificada de, pelo menos, dois terços dos votos dos associados presentes.

#### Artigo 72.º

##### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação dos presentes estatutos serão resolvidos pela assembleia geral.

#### Artigo 73.º

##### Revogação

Foram revogados os anteriores estatutos do SITECIS, aprovados em assembleia geral extraordinária, realizada em 12 de Junho de 2010, e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2010.

#### Artigo 74.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor, imediatamente, após a sua aprovação, produzindo efeitos em relação a terceiros após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### ANEXO

##### Símbolo do SITECIS



Registado em 14 de Fevereiro de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 136 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul.

Eleição nos dias 2, 3 e 4 de Fevereiro de 2011 para o mandato de quatro anos.

#### Direcção

Acácio José Santos Amaral.  
Alberico Silva Balbino.  
Américo Rosa Flor Marques.  
Ana Cristina Barão Domingos Quintal.



António José Dias Gomes.  
António José Lopes Manteigas.  
António José Pardal Roque.  
António Manuel Cruz Carvalho Mouzinho.  
António Manuel João Hilário.  
Armando Costa Farias.  
Bruno Miguel Matos Ribeiro.  
Carlos Filipe Gomes Nunes.  
Carlos Manuel Maurício Marques.  
Daniel Cardoso Bernardino.  
Daniel Edgar Bernardo Silvério.  
Dário Manuel Quintino Toledo.  
Domingos Isidoro Crespo.  
Domingos Manuel Silva Santos.  
Duarte Filipe Pinto Silva Bravo.  
Duarte Manuel Pinto Nifra.  
Eduardo Jaime Santos Florindo.  
Esmeralda da Costa Marques.  
Florival Reis Azougado.  
Francisco António Silva Redondo.  
Gabriel Chagas Sousa Reis.  
Hélder Alexandre Gil Guerreiro.  
Hélder Carlos Oliveira Pais.  
Hélder Loução Guerreiro.  
Isabel Maria Freitas Vigário.  
Isaura Maria Teixeira Garcia.  
Jacinto Raposo Brito.  
João Alves Fernandes.  
João António Torrinhas Paulo.  
João Carlos Pereira Parreira.  
Joaquim Artur Soares Gomes.  
Joaquim José Chagas Escoval  
Joaquim Luís Feijó Matos.  
José Augusto Lopes Amado.  
José Carlos Correia Marques.  
José Carlos Dias Pereira Silva.  
José Carlos Jerónimo Rocha.  
José Carlos Marcelino Silvestre.  
José Fernando Costa Monteiro.  
José Francisco Pereira Beijinho.  
José Francisco Rendeiro Serra.  
José Júlio Ferreira Lóios.  
José Luís Silva Moreira.

José Manuel Portela Lourenço.  
José Nicolau Nunes Miranda.  
José Rui Gomes Tavares.  
Júlia Maria Diogo Bravo Freire.  
Luís António Gomes Domingos.  
Luís Manuel Ferreira Silva.  
Luís Manuel Guerreiro Faxelha.  
Luís Miguel Coelho Inocêncio.  
Luís Miguel Eleutério Silva.  
Luís Miguel Lopes Paiva.  
Luís Miguel Pereira do Ó Sousa.  
Manuel Diogo Bravo.  
Manuel Guerreiro Cambado  
Manuel João Rita Carvalho.  
Manuel Sequeira Silva.  
Marco António Cruz Ferreira.  
Maria Antónia Santos Falcão.  
Maria Manuela Carvalho Pinto Arsénio.  
Mário Fernando Silva Martins.  
Mário Pedro Godinho Barreiros.  
Martins António Guiomar Silva.  
Nuno Miguel Sousa Taniça.  
Orlando Jorge Rosa Simões.  
Paulo Fernando Carujo Ascensão.  
Paulo Jorge Palma Justino.  
Paulo Renato Rodrigues Costa.  
Paulo Sérgio Mataloto Faleiro.  
Ricardo Jorge Monteiro Malveiro.  
Ricardo Jorge Tavanez Iria.  
Rita Maria Conceição Marcelino.  
Rui Jorge Cebolas Roque.  
Rui Manuel Higino José.  
Rui Manuel Machado Claudina.  
Rui Manuel Neto Paixão.  
Rui Miguel Silva Coutinho.  
Sandra Isabel Pereira Mendonça.  
Sérgio Manuel Breia Rosado.  
Susana Maria Raposo Vilhena Lourenço.  
Telmo Filipe Cavaco Mestre.  
Vanda Inês Isidro Oliveira.  
Vanda Isabel Guerreiro Bernardo Pinheiro.  
Vitor José Pereira Amaro.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

...

## II — DIRECÇÃO

### **APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo**

Membro eleito em 19 de Janeiro de 2011 para integrar o conselho directivo eleito em 6 de Dezembro de 2010, para mandato de quatro anos.

Rodrigo Afonso Pinto de Magalhães Pinto Barros, titular do bilhete de identidade n.º 5916691, de 12 de Fevereiro de 2003 do serviço de identificação civil do Porto, nascido em 8 de Abril de 1963, residente na cidade do Porto, natural da freguesia da Sé, na cidade do Porto, na qualidade de presidente, em representação do associado STE — Sociedade de Turismo de Espinho, S. A.

### **ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios**

Eleição em 12 de Janeiro de 2011 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — Dr. Pedro Miguel Roque Pimentel, nos termos do n.º 1 do artigo 14.º dos estatutos, filho de António Pedro Ervedosa Pimentel e de Alice Arminda Pires Roque Pimentel, residente na Rua de Luísa Neto Jorge, 475, 3.º, esquerdo, Leça da Palmeira, natural de Paranhos, Porto, nascido em 13 de Fevereiro de 1966, casado, portador do cartão de cidadão n.º 6963997, e com número de contribuinte 183628624, exerce a profissão de director-geral.

Vice-presidentes:

LACTOGAL — Produtos Lácteos, S. A. — representada por Alberto de Jesus Nunes Cardoso, filho de Manuel Augusto Nunes Cardoso e de Maria Rosa de Jesus, residente na Rua da Azinhaga, 6, Repolão, Oliveira do Bairro, natural de Oliveira do Bairro, nascido em 27 de Janeiro de 1946, casado, portador do bilhete de identidade n.º 413708, do arquivo de identificação de Aveiro, e com número de contribuinte 168829452, exerce a profissão de administrador executivo.

PROLACTO — Lacticínios de São Miguel, S. A. — representada por Sandra Manuela Teixeira Lopes, filha de Manuel Fernando Teixeira Lopes e de Olívia Fernanda Lopes Barbosa Teixeira, residente na Rua de Nicolau Sousa Lima, 76, Ponta Delgada, natural da Venezuela, nascida em 19 de Dezembro de 1977, solteira, portadora do cartão de cidadão n.º 13203484, e com número de contribuinte 219831505, exerce a profissão de directora de fábrica.

Secretário — PARMALAT Portugal — Produtos Alimentares, S. A. — representada pelo Dr. Cláudio Cattaneo, filho de Giovanni Cattaneo e de Antonietta Bonati, residente na Avenida de Marques Leal, 23, Edifício Falésia da Azarujinha, rés-do-chão, J, São João do Estoril, Estoril, natural de Bergamo, nascido em 21 de Março de 1952, ca-

sado, portador da Carta D'Identita número AN 2390877, e com número de contribuinte 223454915, exerce a profissão de dirigente de empresas.

Tesoureiro — Lacticínios do Paiva, S. A. — representada por José dos Santos Sequeira, filho de Alfredo Sequeira e de Ermelinda dos Santos, residente na Rua de António Sérgio, Vouzela, natural de Valverde, Aguiar da Beira, nascido em 21 de Agosto de 1961, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6103480, do arquivo de identificação de Viseu, e com número de contribuinte 158902475, exerce a profissão de administrador.

Vogais:

Queijo Saloio — Indústria de Lacticínios, S. A. — representada por Maria Clara Marques da Cruz de Moura Guedes Abecassis, filha de Afonso de Sousa Freire de Moura Guedes e de Maria Filomena Marques da Cruz Moura Guedes, residente na Rua de São Mamede, 46, 1.º, Lisboa, natural de São Pedro e Santiago, Torres Vedras, nascida em 14 de Fevereiro de 1960, casada, portadora do cartão de cidadão n.º 5377719, e com número de contribuinte 154018759, exerce a profissão de administradora delegada.

DANONE Portugal, S. A. — representada por Henri Georges François Bruxelles, filho de Roger Bruxelles e de Georgett Pierrugues, residente na Rua das Chagas, 16, 4.º, direito, Lisboa, natural de Avignon, França, nascido em 11 de Abril de 1965, solteiro, portador do passaporte n.º 08DA34737, e com número de contribuinte 272081531, exerce a profissão de director-geral.

Fromageries Bel Portugal, S. A. — representada por Ana Cláudia Rodrigues Pereira de Sá Loureiro de Sousa, filha de António Ferreira Pereira de Sá e de Maria Gomes Rodrigues Pereira de Sá, residente na Rua de Helena Félix, 9, 4.º, direito, Lisboa, natural de Palmeira, Braga, nascida em 4 de Novembro de 1969, casada, portadora do cartão de cidadão n.º 8463527, e com o número de contribuinte 207913030, exerce a profissão de directora-geral.

### **Associação Comercial do Distrito de Évora**

Eleição em 2 de Março de 2010 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — Infor 24, L.<sup>da</sup>, associado n.º 2548, representado por Luís Miguel Borges F. Velez Pinto.

Vice-presidentes:

Nazareth e Filho, L.<sup>da</sup>, associado n.º 3, representado por Joaquim Manuel P. Nazareth.

RH24, L.<sup>da</sup>, associado n.º 3047, representado por Maria do Carmo Leal.

Vogais:

Gabinete de Contabilidade Velez Pinto, Unip. L.<sup>da</sup>, associado n.º 3046, representado por Ester Cambim.

J. L. Sofio, L.<sup>da</sup>, associado n.º 510, representado por Hipólito José Sofio Silva.

### **Confederação Empresarial de Portugal — CIP**

Conselho geral eleito em 7 de Janeiro de 2011 para o mandato de três anos.

Presidente — António Manuel Frade Saraiva. (\*)

Vice-presidentes:

João José Correia Gomes Esteves (1.º vice-presidente). (\*)

Armindo Lourenço Monteiro. (\*)

Rafael da Silva Campos Pereira. (\*)

Carlos Manuel da Silva Cardoso. (\*)

José de Oliveira Guia. (\*)

João Jorge Gonçalves Fernandes Fugas. (\*)

Beatriz Justina Spúlveda da Fonseca Imperatori. (\*)

António Manuel Rodrigues Marques.

Maria Teresa Madureira Carvalho dos Santos Ramos Pinto.

Jorge Manuel Tomás Henriques.

Manuel António Eufrásio Simões.

José Alfredo de Almeida Honório.

Fortunato Oliveira Frederico.

Fernando Rolin Diniz Henriques.

Jaime Luciano Marques Baptista da Costa.

Valdemar da Silva Coutinho.

Joaquim Henriques Pereira.

Luís Fernando Mira Amaral. (\*)

Francisco Maria Supico Pinto Balsemão.

Bruno Carlos Pinto Basto Bobone.

António José Ferreira de Carvalho.

António Pedro Ramos Tavares. (\*)

Jorge Manuel Branco Martins.

Jorge Firmino Rebocho Pais.

José Eduardo Marcelino de Carvalho. (\*)

José Ribeiro Vieira.

Luís Colaço Gomes Serrano.

Manuel Arnaldo Ferreira Coutinho.

Rui Manuel Rodrigues Vaz.

Vítor José Cabrita Neto. (\*)

Rui Pedro Duarte Espada.

António Filipe Damásio Capoulas.

Mário Pereira Gonçalves.

Manuel Eduardo de Noronha Gamito.

João Manuel Caminha Dotti.

António Manuel Palma Ramalho. (\*)

José Paulo Sá Fernandes Nunes de Almeida.

José António Morais da Costa Pinto. (\*)

João Oliveira da Costa. (\*)

Duarte Manuel Palma Leal Garcia.

José Miguel Pereira Flório da Costa. (\*)

António Rios de Amorim.

Rui de Carvalho Araújo Moreira.

António Duarte Fontes.

José Luís da Rocha Ceia. (\*)

José Ricardo Lopes Abrantes. (\*)

Duarte Nuno Ferreira Rodrigues.

António Manuel Mónica Lopes de Seabra.

Leonel da Silva Gomes da Costa.

Luís Manuel Claro Gomes Roque.

Francisco José Amorim de Carvalho Guerra.

Francisco Manuel Espingardeiro Banha.

Rui Natal Silva Moutinho.

Fernando Gualter Nunes Correia Morgado.

António Manuel Vinagre Alfaiate. (\*)

Gregório da Rocha Novo.

(\*) Membro da direcção.

## **COMISSÕES DE TRABALHADORES**

### **I — ESTATUTOS**

#### **EDA — Electricidade dos Açores, S. A.**

Os trabalhadores da EDA — Electricidade dos Açores, S. A., com sede em Ponta Delgada, na Rua de Francisco Pereira Ataíde, 1, no exercício dos direitos que a Constituição, a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

#### **Artigo 1.º**

##### **Colectivo dos trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à

intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

#### Artigo 2.º

##### Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT);
- c) As subcomissões de trabalhadores de ilha;
- d) O conselho geral de trabalhadores (CGT).

#### Artigo 3.º

##### Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme definição do artigo 1.º

#### Artigo 4.º

##### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 5.º

##### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 10 % dos trabalhadores dos quadros da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos;
- c) O plenário será descentralizado pelos vários locais de trabalho.

#### Artigo 6.º

##### Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

#### Artigo 7.º

##### Reuniões do plenário

O plenário reúne sempre que para tal seja convocado, nos termos do artigo 5.º

#### Artigo 8.º

##### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível, no mínimo de vinte e quatro horas face à sua emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

- a) Destituição da CT ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 11.º

##### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de alguns dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## **Comissão de Trabalhadores**

### **Artigo 12.º**

#### **Natureza da CT**

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

### **Artigo 13.º**

#### **Competência da CT**

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

### **Artigo 14.º**

#### **Relações com a organização sindical**

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

### **Artigo 15.º**

#### **Deveres da CT**

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo de toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

### **Artigo 16.º**

#### **Controlo de gestão**

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei, e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, 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.

### **Artigo 17.º**

#### **Direitos instrumentais**

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

### **Artigo 18.º**

#### **Reuniões com o órgão de gestão da empresa**

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com os órgãos de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

### **Artigo 19.º**

#### **Direito à informação**

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só

o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para decisões nas quais a CT tenha o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa e abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situações de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidade de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

## Artigo 20.º

### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

## Artigo 21.º

### Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

## Artigo 22.º

### Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 23.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 24.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 25.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

#### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 26.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 27.º

##### Plenário e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao

trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de 48 horas.

#### Artigo 28.º

##### Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 29.º

##### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 30.º

##### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 31.º

##### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 32.º

##### Faltas de representantes de trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT e de subcomissões de ilha, no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### Artigo 33.º

##### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

### Artigo 34.º

#### **Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal a estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

### Artigo 35.º

#### **Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

### Artigo 36.º

#### **Protecção legal**

Os membros da CT e subcomissões gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previstos nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### Artigo 37.º

#### **Personalidade e capacidade judiciária**

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos na entidade responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

#### **Composição, organização e funcionamento da CT**

### Artigo 38.º

#### **Sede da CT**

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

### Artigo 39.º

#### **Composição**

1 — A CT é composta por sete elementos, conforme o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-

-se pelo elemento mais votado na lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

### Artigo 40.º

#### **Duração do mandato**

O mandato é de quatro anos, contados a partir da data da posse.

### Artigo 41.º

#### **Perda de mandato**

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do n.º 2 do artigo 39.º

### Artigo 42.º

#### **Delegação de poderes entre membros da CT**

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

### Artigo 43.º

#### **Poderes para obrigar a CT**

Para obrigar a CT são exigidas as assinaturas da maioria dos seus membros, com um mínimo de duas assinaturas.

### Artigo 44.º

#### **Coordenação da CT e deliberações**

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretário, eleito na primeira reunião após a investidura, e deste um secretário-coordenador, que executarão as deliberações da comissão e coordenarão a actividade da CT.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

### Artigo 45.º

#### **Reuniões da CT**

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificados;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.



3 — A CT reunirá pelo menos uma vez de dois em dois meses com as subcomissões de ilha que se farão representar por três membros no máximo e por um membro no mínimo.

#### Artigo 46.º

##### Financiamento

Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolhas de fundos;
- b) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) Contribuições voluntárias dos trabalhadores.

#### Artigo 47.º

##### Subcomissões de trabalhadores

- 1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.
- 2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT.
- 3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 48.º

##### Conselho geral de trabalhadores

- 1 — O CGT é constituído pelos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores.
- 2 — Ao CGT, como órgão consultivo de âmbito geral que é, compete habilitar a CT com todos os elementos de informação sobre as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores.
- 3 — O CGT pode ser convocado por:
  - a) Pela CT;
  - b) Por iniciativa de qualquer subcomissão de trabalhadores, a seu requerimento feito à CT, acompanhado pela ordem de trabalhos.

4 — Os trabalhos destas reuniões serão orientados pela CT.

5 — As convocatórias serão enviadas com a antecedência mínima de uma semana.

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 49.º

##### Regulamento eleitoral

a) Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

##### Regulamento eleitoral para a eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 50.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

#### Artigo 51.º

##### Princípios gerais sobre o voto

- 1 — O voto é directo e secreto.
- 2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivos de baixa.
- 3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 52.º

##### Comissão eleitoral plenária

- 1 — O processo eleitoral é iniciado por uma comissão eleitoral plenária (CEP) composta por três membros da CT, ou por três trabalhadores, caso não exista na empresa CT. Esta comissão elege o seu respectivo presidente ao qual compete convocar as reuniões que se justifiquem durante todo o processo eleitoral.
- 2 — A CEP é constituída após a abertura do processo eleitoral, pelos três membros que a iniciaram juntamente com um representante de cada candidatura concorrente (delegado da lista) que deve ser indicado, por escrito, no acto de apresentação das respectivas candidaturas.
- 3 — A CEP, através de dois terços dos seus membros, pode convocar reuniões, invocando os seus motivos.
- 4 — As deliberações serão tomadas por maioria simples dos presentes e registadas em acta.
- 5 — Em caso de paridade, será nomeado mais um membro da CT, ou mais um trabalhador da empresa.
- 6 — A CEP cessa o seu mandato no acto da tomada de posse da CT eleita.

#### Artigo 53.º

##### Caderno eleitoral

- 1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.
- 2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### Artigo 54.º

##### Convocatória da eleição

- 1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.
- 2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e objectivo da votação.
- 3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma

data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação deve ser publicado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedem à convocação da votação.

#### Artigo 55.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CEP.

2 — O acto eleitoral pode ainda ser convocado por 20 % ou 100 dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 56.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT, 20 % ou 100 dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais, ou no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissões de trabalhadores, por 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 12 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CEP, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CEP entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm o direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CEP para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 57.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A CEP deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CEP dispõe do prazo máximo de dois dias, a contar da data de 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 CEP, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que findo o prazo referido no número anterior continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CEP e entregue aos proponentes.

#### Artigo 58.º

##### Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CEP publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CEP a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 59.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 60.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresas com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

#### Artigo 61.º

##### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

## Artigo 62.º

### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

## Artigo 63.º

### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CEP é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

## Artigo 64.º

### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CEP, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CEP envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

## Artigo 65.º

### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

## Artigo 66.º

### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CEP até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CEP da empresa, com a menção «Comissão eleitoral plenária» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funciona a CEP, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

## Artigo 67.º

### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o 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 66.º, ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

## Artigo 68.º

### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CEP.

6 — A CEP seguidamente proclama os eleitos.

#### Artigo 69.º

##### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CEP deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CEP e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Jornal Oficial* da Região.

#### Artigo 70.º

##### Recurso para impugnação das eleições

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CEP, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo máximo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CEP cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 71.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 de trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 72.º

##### Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1 — A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

#### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 73.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

#### Artigo 74.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Aos 16 de Maio de 2008, procedeu-se, através de votação realizada por sufrágio directo e universal, em simultâneo com a eleição para a Comissão de Trabalhadores para o quadriénio de 2008-2012, à ratificação do presente projecto de revisão estatutária, que em consequência se converteu neste estatuto.

CE — Comissão Eleitoral: *Jorge Gabriel Maiato Paim*, presidente — *José Fernandes Pereira da Silva*, vogal — *Virgílio Aristides Guerra*, vogal. — O Delegado da lista A, *António José Ponte Teixeira Amaral*.

Registado em 9 de Fevereiro de 2010, nos termos da alínea a) do n.º 6 do artigo 438.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 1, a fl. 9 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

### **AMCOR Flexibles Neocel — Embalagens, L.<sup>da</sup>**

Eleição em 2 de Dezembro de 2010 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Raul Fernando dos Santos Martins, bilhete de identidade n.º 11696987.

Domingos Isidoro Costa, bilhete de identidade n.º 8021712.

João Armando Rodrigues de Almeida, bilhete de identidade n.º 06011200.

Suplentes:

Paulo Alexandre Gomes Pereira, bilhete de identidade n.º 10809799.

Felipe Caselas Pereira, bilhete de identidade n.º 13103543.

Jorge Domingos Jesus Costa, bilhete de identidade n.º 10239234.

Registado em 15 de Fevereiro de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 154 do livro n.º 1.

### **TAP Portugal, S. A. — Substituição**

Na composição da Comissão de Trabalhadores da TAP Portugal, S. A., publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2010, eleita em 28 de Abril de 2010, para o mandato de dois anos, foi efectuada a seguinte substituição:

José Eduardo Moedas Nóbrega de Deus, número de cartão de cidadão 10658525, substituído por Sónia Augusta Gonçalves G. Almeida, bilhete de identidade n.º 10785333, de 16 de Janeiro de 2006.

### **Webasto Portugal Sistemas para Automóveis, L.<sup>da</sup> — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2011, foi publicada a eleição da Comissão de Trabalhadores da Webasto Portugal Sistemas para Automóveis, L.<sup>da</sup>

Verificando-se divergências entre o texto original e o texto objecto de publicação, procede-se de seguida à sua rectificação.

Assim, onde se lê «António Renato de Oliveira Baptista Lobato» deve ler-se «António Manuel Almeida Machado».

### **EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A. — Rectificação**

Verificando-se divergência entre o texto objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2011, relativo à eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores, procede-se de seguida à sua rectificação.

Assim, onde se lê:

«José António Jesus Martins, bilhete de identidade n.º 4884019, válido até 27 de Setembro de 2013, arquivo de Lisboa.

Miguel Paulo Atalaia dos Costa, bilhete de identidade n.º 9767934, válido até 21 de Maio de 2014, arquivo de Lisboa.

João Pedro Baptista Brito Fonseca, bilhete de identidade n.º 11280954, válido até 16 de Janeiro de 2014, arquivo de Lisboa.

Victor Manuel Gomes Antunes, bilhete de identidade n.º 6480855, válido até 1 de Junho de 2013, arquivo de Santarém.

José Ribeiro Narciso, bilhete de identidade n.º 5149728, válido até 11 de Junho de 2011, arquivo de Santarém.

Georgina Silva Antunes Dias, bilhete de identidade n.º 4121270, válido até 1 de Março de 2017, arquivo de Lisboa.»

deve-se ler:

«José António Jesus Martins, bilhete de identidade n.º 4884019, do arquivo de identificação de Lisboa.

Rui Fernandes Rodrigues, bilhete de identidade n.º 5338218, do arquivo de identificação de Lisboa.

Miguel Paulo Atalaia dos Costa, bilhete de identidade n.º 9767934, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Pedro Baptista Brito Fonseca, bilhete de identidade n.º 11280954, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vítor Manuel Gomes Antunes, bilhete de identidade n.º 6480855, do arquivo de identificação de Santarém.

José Ribeiro Narciso, bilhete de identidade n.º 5149728, do arquivo de identificação de Santarém.

Georgina Silva Antunes Dias, bilhete de identidade n.º 4121270, do arquivo de identificação de Lisboa»

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### **Câmara Municipal de Moura**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 8 de Fevereiro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na Câmara Municipal de Moura:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 226.º, n.º 2, da Lei n.º 59/2008 e do regulamentado nos n.ºs 1 e 3 do artigo 182.º do anexo II da referida lei, o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, informa V. Ex.<sup>a</sup> que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na Câmara Municipal de Moura, sita na Praça de Sacadura Cabral, 7860 Moura, no dia 12 de Maio de 2011.»

### **Câmara Municipal de Aljustrel**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 8 de Fevereiro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na Câmara Municipal de Aljustrel.

«Nos termos e para os efeitos do artigo 226.º, n.º 2, da Lei n.º 59/2008, e do regulamentado nos n.ºs 1 e 3 do artigo 182.º do anexo II da referida lei, o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, informa V. Ex.<sup>a</sup> que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na Câmara Municipal de Aljustrel, sita na Avenida do 1.º de Maio, 7600-010 Aljustrel, no dia 12 de Maio de 2011.»

### **Dominó — Indústrias Cerâmicas, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação

da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 9 de Fevereiro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Dominó — Indústrias Cerâmicas, S. A.:

«Pela presente comunicação a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 20 de Maio de 2011 realizar-se-á na empresa abaixo indicada, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes para a SST, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009:

Dominó — Indústrias Cerâmicas, S. A.  
Apartado 27 — EC Condeixa-a-Nova.»

### **Tintas Robbialac, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 9 de Fevereiro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, e saúde no trabalho, na empresa Tintas Robbialac, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 11 de Maio de 2011 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009:

Nome completo da empresa — Tintas Robbialac, S. A.  
Morada — Vale de Lide, 2695-671 São João da Talha.»

### **ALMINA — Minas do Alentejo, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação

da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 11 de Fevereiro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ALMINA — Minas do Alentejo, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 13 de Maio de 2011 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009:

Nome completo da empresa — ALMINA — Minas do Alentejo, S. A.;  
Morada — Algaes, 7600-015 Aljustrel.»

#### **CINCA — Companhia Industrial Cerâmica, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 9 de Fevereiro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho na empresa CINCA — Companhia Industrial Cerâmica, S. A.

«Pela presente comunicação a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 23 de Maio de 2011 realizar-se-á na empresa abaixo indicada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para SST, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009:

Nome — CINCA — Companhia Industrial Cerâmica, S. A.;  
Morada — Travasso, 3050-510 Vacariça.»

#### **A. Batista de Almeida, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 9 de Fevereiro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

«Pela presente comunicação a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 27 de Maio de 2011 realizar-se-á, na empresa abaixo indicada, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009:

Nome: A. Batista de Almeida, S. A.;  
Morada: Rua de Adriano Lucas, 3020-430 Coimbra.»

## **II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

#### **Carvalho & Mota, L.<sup>da</sup>**

Eleição realizada em 25 de Janeiro de 2011.

Efectivo — Paulo Sérgio dos Santos Teixeira, bilhete de identidade n.º 10509133, válido até 6 de Agosto de 2014, arquivo de Vila Real.

Suplente — Nuno Miguel de Matos Guerra, bilhete de identidade n.º 11067048, emitido em 9 de Fevereiro de 2007, arquivo de Vila Real.

Registado em 11 de Fevereiro de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 51 do livro n.º 1.

#### **General Cable Cel-Cat, S. A.**

Eleição realizada em 9 de Fevereiro de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2010.

Efectivos:

Rui Casalta dos Santos.  
Hélder Miguel Ramos Loucano.  
Rui Jorge Silva Ramos.

Suplentes:

José Carlos Nunes da Costa.

Pedro Miguel Margarido Soares.

Vítor Manuel Caetano dos Santos.

Registado em 11 de Fevereiro de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 51 do livro n.º 1.

### **CARTOSIS — Soluções para Cartões e Sistemas de Segurança, L.<sup>da</sup>**

Efectivo — Luís Filipe Castro Valente, bilhete de identidade n.º 10157686, de 10 de Outubro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Suplente — Belmira João J. M. Dias Rocha Diogo, bilhete de identidade n.º 9608732, de 28 de Fevereiro de 2008, do arquivo de identificação de Lisboa.

*Observação.* — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 27.º do mesmo diploma.

Registado em 11 de Fevereiro de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 51 do livro n.º 1.

### **STAP — Reparação, Consolidação e Modificação de Estruturas, S. A.**

Eleição realizada em 11 de Dezembro de 2010.

Eleitos:

Rute Mendes, bilhete de identidade n.º 8460860.

Ricardo Rodrigues, bilhete de identidade n.º 10840051.

Suplentes:

Adélia Silva, bilhete de identidade n.º 7002117.

Francisco Brito, bilhete de identidade n.º 10343037.

*Observação.* — A eleição não foi precedida de publicação da convocatória no *Boletim do Trabalho e Emprego*, prevista nos artigos 27.º e 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro.

Registado em 14 de Fevereiro de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 51 do livro n.º 1.

### **Bitzer Portugal, Compressores para Frio, S. A. — Rectificação**

Verificando-se divergência entre o texto objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2011, relativo à eleição dos representantes para segurança, e saúde no trabalho da Bitzer Portugal, Compressores para Frio, S. A., procede-se de seguida à sua rectificação.

Assim, onde se lê «Bitzer Portugal, Componentes para Frio, S. A.» deve ler-se «Bitzer Portugal, Compressores para Frio, S. A.»