

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 46

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço incl do )  
€ 10,58

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 46	P. 4531-4656	15-DEZEMBRO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	4535
Organizações do trabalho .....	4631
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

- |  |      |
|--|------|
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros ..... | 4535 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT para as escolas do ensino de condução automóvel ...  | 4536 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão do ACT entre a empresa Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração, L. <sup>da</sup> , e outras e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar e outras .....   | 4538 |

#### Convenções colectivas de trabalho:

- |  |      |
|--|------|
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra — Revisão global .....   | 4539 |
| — CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos) — Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... | 4565 |
| — CCT entre a ACP — Assoc. Comercial de Portimão e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....   | 4587 |
| — AE entre a SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global .....   | 4609 |
| — AE entre a PORT'Ambiente — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A., e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros, Energia e Ind. Transformadoras — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação .....  | 4631 |

## **Organizações do trabalho:**

### **Associações sindicais:**

#### **I — Estatutos:**

...

#### **II — Corpos gerentes:**

- Sind. Nacional dos Profissionais de Educação ..... 4632

### **Associações de empregadores:**

#### **I — Estatutos:**

- Assoc. Industrial e Comercial de Pinhel ..... 4633

#### **II — Direcção:**

...

#### **III — Corpos gerentes:**

- Assoc. Comercial e Industrial de Santo Tirso ..... 4641

### **Comissões de trabalhadores:**

#### **I — Estatutos:**

- Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup> ..... 4642

#### **II — Identificação:**

- Rodoviária de Lisboa, S. A. (Comissão e Subcomissão) ..... 4652
- Shell Gas (LPG), S. A. .... 4653
- PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A. (Comissão e Subcomissões) ..... 4653
- Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup> ..... 4654

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

#### **I — Conselhos de Empresa Europeus:**

...

#### **II — Convocatórias:**

...

#### **III — Eleição de representantes:**

- TEGAEL — Telecomunicações Gás e Electricidade, S. A. .... 4655



---

#### SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**PRT** — Portaria de regulamentação de trabalho.  
**PE** — Portaria de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.  
**DA** — Decisão arbitral.  
**AE** — Acordo de empresa.

#### ABREVIATURAS

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



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2003, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações sindicais subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às empresas não filiadas na associação outorgante e que no território nacional se dediquem à mesma actividade.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. Segundo o estudo de avaliação do impacto da respectiva extensão, 38% dos trabalhadores do sector auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que cerca de metade destes auferem retribuições inferiores em mais de 6% às da tabela salarial da convenção. São as empresas com até 10 trabalhadores e de 21 a 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

As alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias em aproximadamente 3%. Atendendo ao valor da actualização e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção abrange o fabrico de mosaicos hidráulicos, actividade para a qual existe regulamentação colectiva própria, celebrada por outra associação de empregadores, que foi igualmente objecto de extensão, a qual apenas excluiu as empresas filiadas na Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento, outorgante da presente convenção. Nestas circunstâncias, no sector do fabrico de mosaicos hidráulicos, a presente extensão abrange apenas as empresas filiadas na Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento.

Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no continente.

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector, pelo que se verificam as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2004, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2003, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associações de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — No sector do fabrico de mosaicos hidráulicos, o disposto no número anterior apenas é aplicável a empregadores filiados na Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento.

2.º

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

Lisboa, 25 de Novembro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT para as escolas do ensino de condução automóvel.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a mesma associação de empregadores e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e ainda entre a mesma associação

de empregadores e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros e entre a APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 15, de 22 de Abril, 17, de 8 de Maio, 19, de 22 de Maio, e 35, de 22 de Setembro, todos de 2003, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

26 de Novembro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

**Nota justificativa**

1 — O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e as alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a mesma associação de empregadores e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e entre a mesma associação de empregadores e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros e ainda entre a APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 15, de 22 de Abril, 17, de 8 de Maio, 19, de 22 de Maio, e 35, de 22 de Setembro, todos de 2003, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que a outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que na área da sua aplicação pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço com as profissões e categorias profissionais nelas previstas representadas pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Os aludidos CCT actualizam as tabelas salariais e outras prestações pecuniárias.

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 2000 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio e tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

O número de trabalhadores a tempo completo abrangidos é 3072, dos quais cerca de 16,25 % (499) auferem retribuições superiores às convencionais e 83,8 % (2573) retribuições inferiores. Para cerca de 70 % dos trabalhadores (2150) a retribuição praticada é inferior às convencionais em mais de 7 %, situando-se 47,9 % destes trabalhadores nas empresas com dimensão até 10 trabalhadores.

As alterações das convenções actualizam outras prestações pecuniárias como o abono para falhas e as diuturnidades em 2,77 % e 5 %, respectivamente. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o

impacte destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

3 — As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos serão estendidas apenas a empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante. A não aplicabilidade da convenção celebrada pela APEC a empregadores não associados é determinada pela circunstância de a outra associação de empregadores, a ANIECA, ser muito mais representativa no mesmo sector de actividade, de acordo com as informações prestadas pelas mesmas associações. Este critério tem sido adoptado em anteriores extensões de convenções celebradas pelas mesmas associações.

4 — A retribuição do grupo XII (paquete de 15, 16 ou 17 anos) da tabela de remunerações mínimas das alterações do CCT entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

5 — São excluídas da presente extensão as seguintes cláusulas do CCT entre a ANIEC — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

18.<sup>a</sup>, relativa aos feriados, por consagrar feriados diferentes dos previstos no artigo 208.º, face ao disposto no artigo 210.º, ambos do Código do Trabalho;

28.<sup>a</sup>, n.º 3, na parte em que regula a convocação de reuniões gerais de trabalhadores diferentemente do previsto no artigo 397.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;

33.<sup>a</sup>, na parte em que estabelece o número de faltas justificadas por casamento diferente do previsto no artigo 225.º, face ao disposto no artigo 226.º, do Código do Trabalho;

35.<sup>a</sup>, n.º 2, por permitir que, por efeito de desconto de faltas, o período de férias gozadas seja inferior ao estabelecido no artigo 232.º, n.º 2, do Código do Trabalho;

46.<sup>a</sup>, n.º 2, alínea b), por reduzir a duração do período em que o trabalhador pode trabalhar a tempo parcial previsto no artigo 43.º, n.º 1, alínea b), do Código do Trabalho;

As cláusulas relativas à cessação do contrato de trabalho, do capítulo XI, na medida em que violem o disposto no artigo 383.º do Código do Trabalho.

6 — A extensão das alterações das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores

e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

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

8 — Embora as convenções tenham área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no continente.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT para as escolas do ensino de condução automóvel.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro de Estado, das Actividades Económicas e do Trabalho, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução automóvel e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e as alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a mesma associação de empregadores e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e afins e ainda entre a mesma associação de empregadores e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 15, de 22 de Abril, 17, de 8 de Maio, e 9, de 22 de Maio, todos de 2003, são estendidas, no continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados em qualquer associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções 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 referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2003, são estendidas, no continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não representados pela associação sindical outorgante.

3 — A retribuição do grupo XII da tabela de remunerações mínimas do CCT entre a ANIECA — Asso-

ciação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, seja inferior àquela.

4 — Não são objecto de extensão as cláusulas 18.ª, 28.ª, n.º 3, 33.ª, na parte em que estabelece o número de faltas justificadas por casamento, 35.ª, n.º 2, e 46.ª, n.º 2, alínea b), e o capítulo XI, «Cessação do contrato de trabalho», na medida em que viole o disposto no artigo 383.º do Código do Trabalho, todas do CCT entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

## 2.º

Apresente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

### **Aviso de projecto de regulamento de extensão do ACT entre a empresa Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração, L.ª, e outras e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar e outras.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão do acordo colectivo de trabalho entre a empresa Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração, L.ª, e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

26 de Novembro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

### **Nota justificativa**

1 — O acordo colectivo de trabalho celebrado entre a empresa Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração, L.ª, e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2004, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

A associação sindical outorgante requereu a extensão da mesma convenção a todas as empresas não outorgantes do mesmo sector de actividade e área geográfica.

Contudo, o sector de actividade em que se insere a actividade das empresas outorgantes é regulado pelo contrato colectivo celebrado entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros e pelas convenções colectivas de trabalho celebradas pela UNIHSNOR — União das Associações da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal, que especificamente se aplicam a embarcações turísticas, bem como pelas respectivas portarias de extensão, pelo que a eventual extensão do ACT só se justificará relativamente às relações de trabalho estabelecidas entre as empresas signatárias e respectivos trabalhadores não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — A extensão da convenção terá, no plano social, o efeito de uniformizar as condições de trabalho dos trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes.

3 — No entanto, são excluídas da presente extensão:

Cláusula 24.ª, n.º 1, por reduzir as situações de isenção de horário de trabalho previstas no n.º 1 do artigo 177.º do Código do Trabalho, atento o disposto no n.º 2 do mesmo artigo;

Cláusula 27.ª, n.º 3, sobre feriados facultativos, na medida em que se afasta do correspondente regime do artigo 209.º do Código do Trabalho, contrariando o artigo 210.º do mesmo Código;

Cláusula 37.ª, n.º 2, efeitos das faltas injustificadas no direito a férias, na medida em que reduz o período mínimo de férias previsto no artigo 232.º, n.º 2, do Código do Trabalho;

Cláusula 64.ª, n.º 2, licença por adopção, por prever um período de licença inferior ao consagrado no artigo 38.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

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

### **Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do ACT entre a empresa Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração, L.ª, e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e outras.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, o seguinte:

## 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do ACT entre a empresa Douro Acima — Transportes, Turismo e Restauração, L.ª, e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2004, são estendidas às relações de trabalho entre as empresas outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas 24.ª, n.º 1, 27.ª, n.º 3, 37.ª, n.º 2, e 64.ª, n.º 2.

## 2.º

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



# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

## **CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra — Revisão global.**

### Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 19, de 22 de Maio de 1987, 19, de 22 de Maio de 1990, 19, de 22 de Maio de 1991, 30, de 15 de Agosto de 1993, 16, de 29 de Abril de 1995, 16, de 29 de Abril de 1997, 14, de 15 de Abril de 1998, 13, de 8 de Abril de 1999, 15, de 22 de Abril de 2000, 14, de 15 de Abril de 2001, 29, de 8 de Agosto de 2002, e 28, de 29 de Julho de 2003.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, denúncia e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade de transformação de capa de vidro filiadas na associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCTV.

2 — O presente CCTV é aplicável em todo o território nacional.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos II e III.

4 — O presente CCTV abrange 188 empregadores e 1800 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente CCTV entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2004 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCTV, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do CCTV referido no n.º 1 pode ser feita decorridos três anos contados a partir da refe-

rida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria.

7 — As partes denunciantes disporão até 10 dias para examinar as contrapostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — O CCTV denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

10 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapostas aceitam o proposto, porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>-A

##### Substituição do presente IRCT

1 — O presente CCTV mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — A denúncia do presente CCTV só produzirá efeitos se assumir a forma escrita e for comunicada à outra parte até 90 dias antes do termo da sua vigência, entendendo-se por denúncia a apresentação da proposta de revisão.

2 — Só tem legitimidade para proceder à denúncia do presente contrato pela parte sindical a federação, sindicato ou sindicatos a quem couber a representação da maioria dos trabalhadores abrangidos.

3 — Não obstante a denúncia, nos termos dos números anteriores, este contrato manter-se-á em vigor até à sua substituição por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e carreira profissional**

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Admissão**

1 — A admissão de pessoal nas empresas abrangidas por este contrato só poderá recair em indivíduos que tenham completado 16 anos de idade, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, dotados de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2 — Na admissão, as empresas darão preferência aos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3 — É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, a respectiva categoria profissional.

4 — Aos diplomados com curso oficial ou oficializado adequado à função que vão exercer será atribuída pelo menos a categoria de praticante do 3.º ano.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

1 — Nos contratos sem prazo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2 — O período geral de experiência é de 15 dias, salvo para os casos de alta complexidade técnica e ou elevado grau de responsabilidade, em que período superior, não excedendo 120 dias, poderá ser fixado pelas partes, por escrito. Um exemplar do acordo deverá ser remetido obrigatoriamente pela empresa à comissão paritária que deliberará em definitivo sobre a necessidade ou desnecessidade do alargamento do período experimental.

3 — Findo o período de experiência de 15 dias ou o que for fixado pela comissão paritária, a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde a data da admissão.

4 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que, por convite, admita ao seu serviço um trabalhador a que tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquele convite.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Mudança de empresa**

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada,

deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

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

1 — A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a prazo nos termos da lei. A empresa que pretender usar desta faculdade deverá declará-lo de forma inequívoca e por escrito ao substituto no acto de admissão.

2 — Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de 15 dias, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Tempo de aprendizagem e prática**

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, nesse último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns e confirmadas.

#### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

##### **Inspecção médica**

1 — Pelo menos duas vezes por ano, com intervalos de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos de idade e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a riscos de doença profissional, nomeadamente no campo das pneumoconioses, sem qualquer encargo para estes.

2 — A inspecção a que se refere o número anterior será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo.

3 — A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

#### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

##### **Classificação**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo.

2 — A criação de novas categorias profissionais será da competência da comissão paritária, a solicitação de qualquer das partes.

3 — As novas categorias profissionais deverão ser devidamente definidas e o seu preenchimento será feito por titulares ao serviço da própria empresa, salvo em casos excepcionais em que o recrutamento do titular não seja possível fazer-se de entre os trabalhadores ao serviço da empresa.

4 — As novas categorias e suas definições consideram-se parte integrante deste contrato.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Mapa de quotização sindical

1 — As empresas procederão aos descontos nos salários dos trabalhadores que por escrito o solicitarem e enviarão aos sindicatos respectivos em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeite, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2 — O produto da quotização será acompanhado de mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático de onde constarão o nome, a categoria profissional, a retribuição e o valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Quadro de densidades

1 — No preenchimento dos quadros de pessoal, as entidades patronais tomarão por base o quadro constante do anexo.

2 — O número de serventes não pode ser superior a 20% do total dos trabalhadores da empresa, e o número de aprendizes também não pode ser superior a 25% do mesmo total.

As empresas poderão, contudo, ter dois trabalhadores classificados como aprendizes, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 13.<sup>a</sup>, ou um ou dois trabalhadores classificados como serventes, consoante a empresa tenha menos ou mais de cinco trabalhadores.

3 — Sempre que em cada secção haja 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador de categoria superior.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso

1 — Sempre que as empresas, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observarão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Zelo profissional e assiduidade;
- c) Antiguidade;
- d) Melhores habilitações literárias.

2 — Com excepção dos metalúrgicos, os aprendizes serão obrigatoriamente promovidos a praticante após terem o seguinte período de aprendizagem:

- a) Para os admitidos com 16/17 anos — 18 meses.

3 — O trabalhador com 18 ou mais anos de idade terá de ser admitido como praticante ou servente. Porém, durante o período de 12 meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a do aprendiz de 17 anos de idade e a do praticante do 1.º ano.

4 — Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.

5 — Os praticantes de colocador, cortador, biselador, espelhador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, moldureiro, armador de vitrais, operador de máquinas de vidro duplo e foscador artístico a areia (vidro plano), serralheiro de caixilhos de alumínio e montador de caixilhos de alumínio serão promovidos a pré-oficiais decorridos três anos naquela categoria.

6 — O praticante de polidor (vidro plano) e o praticante de montador de espelhos electrificados serão promovidos a pré-oficial decorridos dois anos naquela categoria.

7 — Os praticantes de foscador a areia (vidro plano), montador de aquários, operador de máquina de corte, operador de máquina de polir e fazer aresta e montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas serão promovidos a pré-oficiais decorrido um ano naquela categoria.

8 — Os pré-oficiais de qualquer das categorias enumeradas nos n.ºs 5, 6 e 7 desta cláusula serão promovidos a oficiais decorridos dois anos naquela categoria.

§ único. Na carreira de colocador de vidro auto, só é admitido o pré-oficial, o qual passará a oficial decorrido um ano naquela categoria.

9 — Se a empresa não tiver a intenção de promover o trabalhador nos termos do número anterior, deverá, até dois meses antes da data em que deva efectuar-se a promoção, requerer exame à comissão paritária.

10 — A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

11 — Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteja sujeito.

12 — No caso previsto no n.º 9 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no caso de a respectiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.

##### 13 — Electricistas:

- a) Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completarem três anos na profissão ou os que, tendo completado 17 anos de idade, possuam dois anos de serviço na profissão. Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade, será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete seis meses na profissão;
- b) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficial após dois anos de permanência naquela categoria;
- c) Os pré-oficiais serão promovidos a oficial após dois anos de permanência naquela categoria;
- d) Qualquer trabalhador habilitado com curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Ace-

lerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

15 — Escritório e comércio:

- a) Os praticantes de comércio e escritório, após três anos de permanência na categoria ou quando atinjam 18 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de estagiário do 1.º ano e a caixeiro-ajudante do 1.º ano;
- b) Os estagiários e caixeiros-ajudantes, logo que perfaçam três anos de permanência na categoria, serão promovidos a escriturários e caixeiros até dois anos;
- c) Porém, quando admitidos com 18 ou mais anos de idade e durante um período de seis meses, auferirão a remuneração intermédia de praticante e de estagiário do 1.º ano;
- d) Os trabalhadores classificados como dactilógrafos, logo que completarem quatro anos na categoria, passarão a escriturários até dois anos e integrarão a carreira destes.

Cláusula 13.<sup>a</sup>-A

**Formação profissional**

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2 — As empresas devem elaborar em cada ano planos de formação.

3 — As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação por si promovidas.

4 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5 — Sempre que o trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico por aprovação em curso de formação profissional ou escolar com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

6 — A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

7 — O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição para acções de formação livremente estabelecidas pelo trabalhador, nos termos da lei e desde que devidamente comprovados.

Cláusula 13.<sup>a</sup>-B

**Planos de formação**

1 — A empresa elabora anualmente planos de formação.

2 — O plano de formação deve prever as acções de formação a desenvolver e os números de trabalhadores a abranger.

3 — O plano de formação abrange as acções de formação necessárias:

- a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;
- b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;
- c) Às medidas de reconversão e de reciclagem;
- d) À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade;
- e) Às formações pós-básicas nos termos da cláusula 13.<sup>a</sup>;
- f) À permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

4 — Os sindicatos outorgantes da convenção têm o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação das empresas e de consulta sobre os planos de formação das empresas, sempre que expressamente o solicitem.

Cláusula 13.<sup>a</sup>-C

**Formação de reconversão**

1 — A empresa promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2 — Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

Cláusula 13.<sup>a</sup>-D

**Formação nos contratos de trabalho para jovens**

1 — As empresas, sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos sem a escolaridade mínima obrigatória, assegurarão, directamente ou com o apoio do IIEFP, a frequência de formação profissional ou de educação que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação de, pelo menos, nível II.

2 — O horário de trabalho, para efeitos do número anterior, é reduzido em metade do período normal de trabalho que vigorar na empresa.

Cláusula 13.<sup>a</sup>-E

**Formação pós-básica**

1 — Os trabalhadores com licenciaturas e bacharelados poderão ter acesso a ausências ao serviço para frequência de cursos de pós-graduação, especialização e complementar ou equivalente, pelo tempo necessário à frequência do curso.

2 — O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para frequência de disciplinas ou

estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.

3 — A ausência de serviço sem perda de retribuição poderá ou não ser autorizada mediante requerimento dos interessados e confere o direito à ausência ao serviço pelo tempo necessário à frequência do curso, caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.

4 — O trabalhador que beneficia da ausência de serviço sem perda de retribuição assume o compromisso de exercer funções para a empresa por um período de três anos após a conclusão do curso, sob pena de indemnizar a empresa pelo montante por esta despendido com as suas remunerações durante o período em que frequentou o curso.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Obrigações das empresas

São obrigações das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas deste contrato e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene, saúde e ambiente e à prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais;
- c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
- d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- e) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, membros das comissões paritárias, representantes de secções de actividade ou profissionais, delegados sindicais e delegados à previdência para o exercício das suas funções. O delegado à previdência será, porém, o ou um dos delegados sindicais;
- f) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário, nunca inferior a uma hora, para frequentar cursos nocturnos de estabelecimentos de ensino, sem perda de remuneração, desde que tenham aproveitamento num dos dois anos consecutivos anteriores e não tenham perdido qualquer destes por faltas injustificadas;
- g) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária, garantir a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar, para além do que receber de outras entidades responsáveis;
- h) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- i) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

- j) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;
- l) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado;
- m) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar, sempre que possível, individualmente os trabalhadores;
- n) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;
- o) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;
- p) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho e das normas que o regem;
- e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;
- f) Desempenhar dentro das horas regulamentares do trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;
- g) Não trabalhar em concorrência com a empresa a que está ligado por contrato.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Garantias do trabalhador

1 — É vedado à empresa:

- 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 por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 20.<sup>a</sup>;
- e) 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.

2 — A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo, como tal, punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>-A

##### Coacção/assédio

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>-B

##### Conciliação da vida profissional com a familiar

1 — A empresa deverá organizar horários compatíveis para trabalhadores que pertençam à mesma estrutura familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos menores, doentes, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2 — A empresa, sempre que pratique um horário que não seja compatível com os horários dos transportes locais, deverá providenciar que os trabalhadores tenham transporte que garantam o seu regresso a casa.

3 — A empresa providenciará a criação de estruturas de apoio social no seio da empresa, tais como refeitórios, espaços de lazer ou estruturas que possam apoiar os agregados familiares.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>-C

##### Comissão de avaliação

Os subscritores desta convenção obrigam-se a criar, no prazo de 60 dias após a sua publicação, uma comissão paritária de acompanhamento, composta por quatro membros, com o objectivo de avaliar, em cada ano, os resultados da aplicação das cláusulas relativas à igualdade, produzindo um documento de trabalho que permita introduzir as correcções que se mostrem adequadas.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Pagamento dos dirigentes sindicais

1 — Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 14.<sup>a</sup>, continuarão a ser pagos tal como se se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:

- a) Nas empresas com 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;
- b) Nas empresas com 26 a 100 trabalhadores, estas pagarão metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;

c) Nas empresas com 101 ou mais trabalhadores, estas pagarão a totalidade da retribuição.

2 — Para os efeitos das alíneas anteriores, atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções.

3 — Quando numa empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Alteração da categoria profissional

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo do disposto na cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa.

3 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril ou desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade e não diste mais de 2 km.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Contrato a termo

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo será aplicado na totalidade este CCTV, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCTV será de quarenta horas, salvo horários de menor duração já a ser praticados.

Os períodos normais de trabalho distribuem-se por cinco dias consecutivos.

2 — O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma nem superior a duas horas.

3 — Os motoristas e os ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre

o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministérios das Actividades Económicas e do Trabalho. O registo de trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4 — Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5 — Todos os trabalhadores terão direito a um descanso mínimo de doze horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a) Quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos imprevistos de trabalho;
- b) Quando as empresas estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — Em caso de interrupção forçada do trabalho por motivo de força maior durante qualquer período diário de trabalho (normal ou extraordinário), interrupção essa que não possa conduzir à situação de *in labor*, as empresas pagarão integralmente os salários médios normais calculados na base dos valores obtidos para a semana, quinzena ou mês imediatamente anteriores.

4 — A situação de *in labor* só poderá verificar-se a partir de três dias consecutivos de interrupção de trabalho e terá de ser devidamente justificada pela empresa ao Ministério da Segurança Social e Trabalho e ao Sindicato.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Límite do trabalho extraordinário

1 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas extraordinárias por dia, salvo em casos excepcionais.

2 — O limite máximo de horas extraordinárias não deve exceder cento e cinquenta horas anuais.

3 — O trabalhador terá sempre direito a um intervalo de nove horas quando haja prestado trabalho extraordinário após o período normal, sem prejuízo da sua retribuição normal.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário será remunerado com um aumento de 50 % nas primeira e segunda horas diárias e de 100 % nas seguintes.

2 — O limite das cento e cinquenta horas anuais previstas no n.º 2 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato e todas as horas

efectuadas serão retribuídas com um aumento de 250 % sobre a retribuição normal.

3 — No cálculo do valor/hora para os efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Valor/hora} = \frac{12 \times \text{remuneração mensal}}{52 \times \text{número de horas semanais}}$$

4 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento da refeição, quando ultrapasse as 20 horas, e assegurar-se-á o transporte do trabalhador desde que este não possa recorrer a transporte normal.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de três turnos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 20 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 4.

2 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 18 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 4.

3 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 4.

4 — O acréscimo referido nos n.ºs 1, 2 e 3 inclui a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno.

5 — Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente contrato estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

6 — Os acréscimos referidos nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

7 — Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1:

a) 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.

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.  
c) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2 — A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no n.º 3 desta cláusula, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidos.

3 — As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes das tabelas anexas.

4 — No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador talão de onde conste o nome completo, o número de inscrição na Caixa de Previdência, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação relativa ao trabalho extraordinário, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados e todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

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

Quando um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Desempenho de outras funções**

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda retribuição superior, tem direito a receber esta retribuição enquanto a desempenhar.

2 — Se o desempenho da função referida no número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à retribuição superior que recebia.

3 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que a começou a desempenhar.

4 — Para efeitos de aquisição da categoria, não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro trabalhador ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5 — Mensalmente, a empresa comunicará aos trabalhadores que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções a que couber remuneração superior o tipo de função e, bem assim, a sua duração.

6 — Os períodos de dois e cinco anos a que se alude, respectivamente, nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula contar-se-ão a partir do 1.º dia de efectiva substituição para a função considerada.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

1 — Os trabalhadores terão direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de alimentação no valor de € 4,80 (no período de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2004) e no valor de € 4,90 (no período de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2004).

2 — Para os efeitos do número anterior, considera-se dia de trabalho efectivo a ocorrência de prestação de trabalho nos dois períodos diários, ainda que parcial, relativamente a um deles.

3 — O subsídio de alimentação previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no n.º 1.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Subsídio do Natal**

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7 — O subsídio deve ser pago conjuntamente com o salário de Novembro ou, em alternativa, em 11 prestações mensais iguais e sucessivas, pagas conjuntamente com as remunerações correspondentes aos meses de Janeiro a Novembro, cabendo à empresa o direito de opção, presumindo-se que esta optou pela segunda hipótese se realizar o 1.º pagamento com o salário do mês de Janeiro, não podendo, nesse caso, ser alterada.



## CAPÍTULO V

### Deslocações

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Deslocações — Pequenas deslocações

1 — São pequenas deslocações, para efeito do disposto nesta cláusula e nas seguintes, as que permitam a ida e o regresso no mesmo dia dos trabalhadores à sua residência habitual.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada ao local de destino até à partida desse mesmo local.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

1 — As empresas, respeitadas as condições do número seguinte, poderão, para o efeito de deslocação até ao local do trabalho que não seja o habitual, estipular horas de apresentação anterior à habitual, até ao máximo de uma hora.

2 — Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere esta cláusula:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local de trabalho ou, não existindo, na sede da empresa;
- b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera na parte em que exceda o período normal de deslocação nos termos da cláusula 24.<sup>a</sup> As fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

3 — Os trabalhadores que são habitualmente considerados como não tendo um trabalho fixo, nomeadamente colocadores e serventes, sempre que, no desempenho das suas funções, se desloquem da sede da empresa ou do estabelecimento a que estejam adstritos, têm direito ao pagamento integral das refeições, mediante apresentação de factura.

§ único. Relativamente ao preço da refeição, deverá proceder-se segundo as regras do senso comum, tendo em conta os preços correntes no tempo e o local em que a despesa se efectue.

4 — Para além do estipulado nas alíneas do n.º 2, os motoristas e ajudantes terão ainda direito:

- a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes por motivo de serviço tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados;
- b) O início e o fim do almoço e do jantar têm de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 e as 21 horas;
- c) O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que inicie o trabalho até às 7 horas, inclusive;

- d) O trabalhador tem direito à ceia sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

5 — No caso de o trabalhador se deslocar autorizadamente em serviço em viatura própria tem direito ao pagamento de 28% por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e nas Regiões Autónomas:

- 1) Ao subsídio de 1% por dia da remuneração estabelecida para o grupo 4;
- 2) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período da deslocação;
- 3) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera para além do período normal nos termos da cláusula 24.<sup>a</sup>;
- 4) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 dias consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trata de trabalho no continente;
- 5) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 dias consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com ele coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas;
- 6) A um seguro de acidentes pessoais no valor de € 14 964 enquanto estiver na situação de deslocado.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Tempo de cumprimento

A retribuição será paga num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2 — Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso (em média de quarenta e oito horas) após cinco ou seis dias de trabalho consecutivo.

3 — A empresa deverá fazer coincidir com o sábado e o domingo os dias de descanso semanal, periodicamente, para os trabalhadores integrados em turno.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados:

a) :

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

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de Quinta-Feira de Ascensão ou outro com significado local.

2 — A terça-feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou no dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária. No trabalho prestado durante o período nocturno, haverá, ainda, lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para trabalho nocturno, que incidirá sobre a remuneração de base (assim, um trabalhador que aufera € 75 mensais e que trabalhe num feriado ou num dia de descanso auferirá nesse mês mais € 5, salvo se houver a acrescer a taxa por trabalho nocturno).

3 — Quando se verifique a situação prevista no n.º 2 da cláusula anterior, os trabalhadores que tiverem de prestar trabalho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.

4 — O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou a um dia de retribuição, pago nos termos do n.º 2 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas, respectivamente, em qualquer desses dias.

5 — O disposto nos n.ºs 1, 2, 3 e 4 aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 22 dias de férias.

2 — No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho a efectuar até 31 de Dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação. Sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6 — Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 30 dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

7 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

8 — Cessado o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente ao período de férias a gozar.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1 — A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de Março de cada ano, o plano de férias.

2 — Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores do sector ou sectores a encerrar dê parecer favorável.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período das férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Sanções

1 — A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2 — A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 39.<sup>a</sup> pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Ausência inferior a um dia de trabalho

1 — As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2 — Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/\text{hora} = \frac{V/\text{dia}}{n}$$

em que  $n$  é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Participação de falta

1 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade de o fazer, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do n.º 1 da cláusula 47.<sup>a</sup>

3 — As empresas poderão conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos, comissões paritárias ou instituições de previdência;
- c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;
- f) Nascimentos de filhos, durante três dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial, durante os dias em que se efectuem as provas;
- h) Doação benévola de sangue, no dia da doação;
- i) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2 — Os prazos previstos nas alíneas d), e) e f) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3 — Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Consequências da falta

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 17.<sup>a</sup>

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

4 — Sempre que um trabalhador falte injustificadamente nos dias anteriores e imediatamente a seguir aos dias de descanso ou feriado perde também a retribuição referente a estes.

5 — Sempre que um trabalhador falte injustificadamente no dia imediatamente a seguir ao dia de descanso perde também a retribuição referente a este.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Suspensão por um impedimento respeitante ao trabalhador**

1 — Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Regresso do trabalhador**

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2 — A empresa não pode opor-se que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador**

1 — No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2 — Os trabalhadores manterão os direitos e as regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição da laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *in labor*, salvo no tocante à retribuição, que poderá

ser reduzida em 20% se o trabalhador não tiver de comparecer ao trabalho.

## CAPÍTULO VII

### **Extinção da relação de trabalho**

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Causas de extinção do contrato de trabalho**

O contrato individual de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Por mútuo acordo**

1 — É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo quer não.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Caducidade**

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Findo o prazo para que foi estabelecido;
- b) Por reforma do trabalhador.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Com justa causa**

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato.

2 — A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de procedimento disciplinar.

3 — O processo disciplinar será escrito e a nota de culpa conterá obrigatoriamente a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador e bem assim a indicação do prazo da resposta à mesma, o qual nunca será inferior a três dias úteis.

4 — Na sua resposta à nota de culpa, o trabalhador deduzirá por escrito os factos que considere relevantes para o conhecimento da verdade.

5 — A empresa só poderá recusar a realização das diligências de prova requeridas pelo arguido desde que as mesmas manifestamente revistam natureza dilatória do processo ou não sejam directamente respeitantes aos factos imputados.

6 — A nota de culpa e a intenção de proceder ao despedimento do trabalhador serão obrigatoriamente comunicadas à comissão de trabalhadores, nas empresas em que exista.

7 — Findo o processo e independentemente da sua tramitação legal, este e a respectiva decisão serão comunicados ao sindicato.

8 — Para fundamentar a decisão, só poderão ser tomados em consideração os factos e as circunstâncias invocados na nota de culpa.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão

1 — Constituem justa causa para a empresa rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, a retenção ilícita, o desvio, a destruição ou a depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- e) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho, ainda que decorrente de estado de embriaguez;
- f) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes, desde que esta qualidade seja conhecida pelo trabalhador;
- g) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- h) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2 — Constituem justa causa para o trabalhador rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta culposa de pagamento de retribuição na forma devida;
- c) A violação culposa das garantias do trabalhador nos casos e termos previstos na lei e neste contrato;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) A lesão culposa de interesses materiais do trabalhador;
- f) A conduta intencional da empresa ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

3 — Sempre que o trabalhador ponha termo ao contrato por qualquer dos motivos previstos nas alíneas b), c), d) e f) do número anterior, terá direito a indemnização.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

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

4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

## CAPÍTULO VIII

### Direitos específicos

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

1 — A trabalhadora tem direito a gozar uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, no período anterior ou posterior ao parto.

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

3 — A licença referida nos números anteriores pode ser gozada, total ou parcialmente, pelo pai ou pela mãe, a seguir ao parto.

4 — A trabalhadora tem, obrigatoriamente, de gozar pelo menos seis semanas de licença por maternidade.

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

6 — Em caso de aborto, a trabalhadora tem direito a uma licença, sem perda de retribuição, com duração entre 14 e 30 dias, conforme prescrição médica.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>-A

##### Licença de paternidade

1 — Por ocasião do nascimento do(a) filha(o), o pai tem direito a uma licença, obrigatória, de cinco dias úteis, sem perda de retribuição, que podem ser gozados, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento da criança.

2 — Sem prejuízo do constante do número anterior, o pai tem ainda direito a gozar dois dias úteis sem perda de retribuição, que acrescerão àquela licença.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o pai tem direito a licença por paternidade nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

4 — Em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe ou por morte desta, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>-B

##### Licença parental

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

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

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

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

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

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho(a) de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos do presente artigo.

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

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

8 — O pai ou a mãe que tenha recorrido à licença parental tem direito a frequentar formação profissional sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para promoção ou progressão na carreira.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>-C

##### Direitos específicos

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antigui-

dade, retribuição e protecção da segurança e da saúde, a trabalhadora grávida tem direito:

- a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar em dias úteis ou em dias feriados ou de descanso semanal;
- b) A faltar, justificadamente, para idas a consultas médicas e sessões de preparação para o parto;
- c) A ser transferida, sempre que possível, durante a gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, a ser dispensada do trabalho por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

2 — O direito previsto na alínea a) do número anterior aplica-se ao pai desde que este tenha beneficiado da licença por paternidade prevista no n.º 3 da cláusula 60.<sup>a</sup>

3 — A mãe tem direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, para amamentação, enquanto esta durar, podendo utilizá-las no início ou no fim do período normal de trabalho.

4 — Até 1 ano de idade da criança, a mãe ou o pai tem direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, no início ou no fim do período normal de trabalho, para aleitação do(a) filho(a).

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>-D

##### Proibição de despedimento

1 — A cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não pode ser efectuada sem que, previamente, tenha sido emitido parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, ainda que o seja a outro título.

3 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o parecer previsto no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

4 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pela entidade patronal após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

5 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, a entidade patronal não pode opor-se à sua reintegração.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

## **CAPÍTULO IX**

### **Previdência e abono de família**

#### **Cláusula 60.<sup>a</sup>**

##### **Princípio geral**

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão pontualmente para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

## **CAPÍTULO X**

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

#### **Cláusula 61.<sup>a</sup>**

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

1 — As entidades patronais terão de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores leite, luvas, aventais e outros objectos necessários.

2 — Os refeitórios previstos na alínea *b*) da cláusula 15.<sup>a</sup> terão de existir em todas as empresas, independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço, salvo se os trabalhadores das empresas acordarem na sua inutilidade.

3 — Todas as empresas dotarão as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4 — Em todas as empresas haverá uma comissão de segurança, com as atribuições constantes do n.º 7 desta cláusula.

5 — A comissão de segurança será composta por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelos trabalhadores.

6 — A comissão poderá ser coadjuvada, sempre que o necessite, por peritos, nomeadamente o médico do trabalho. A comissão de segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras sobre higiene e segurança no trabalho;
- b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;
- d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

e) Apresentar recomendações à administração da empresa destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

8 — A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança.

9 — As empresas poderão criar e manter serviços internos ou recorrer a serviços externos à empresa responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na cláusula 61.<sup>a</sup>-C, a fim de responder a todas as necessidades.

10 — O recurso a qualquer entidade exterior para a manutenção dos serviços só é autorizado com o acordo da comissão sindical e, na falta desta, do sindicato.

#### **Cláusula 61.<sup>a</sup>-A**

##### **Direitos dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho**

1 — Serão eleitos representantes dos trabalhadores para as áreas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nos termos do regulamento que vigorarem ou forem aprovados pelos trabalhadores, nos termos da lei.

2 — Para o exercício das funções, cada representante para a SHST tem direito a um crédito mensal de cinco horas por mês, não acumulável com outros créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras entidades representativas de trabalhadores.

3 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST têm direito:

- a) A receber formação e informação adequadas no domínio da higiene, segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho ou dos riscos profissionais e ambientais;
- b) A estarem correctamente informados sobre as medidas a adoptar em caso de perigo iminente e grave para a vida ou saúde dos trabalhadores;
- c) A obter informação sobre as medidas que devem ser adoptadas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;
- d) A apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional;
- e) Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 a 3 deste artigo, ao trabalhador deve ser sempre proporcionada formação nos seguintes casos:

Admissão na empresa;  
Mudança de posto ou de funções;  
Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes e produtos;  
Adopção de uma nova tecnologia.

4 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST serão consultados previamente e em tempo útil sobre:

- a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática;

- b) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;
- c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) A designação e exoneração dos trabalhadores ligados à organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores;
- f) No recurso ao trabalho por turno ou nocturno.

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

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-B

##### Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores, particularmente a comissões para esse efeito criadas.

2 — Ao abrigo desta convenção, são criadas nas empresas comissões de higiene e segurança no trabalho, de composição paritária.

3 — As competências e o modo de funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho serão definidos em regulamento próprio a acordar entre as partes.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-C

##### Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1 — As empresas obrigam-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com as comissões referidas na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectadas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, podendo ainda determinar, nos termos do regulamento previsto na cláusula 61.<sup>a</sup>-B, a redução dos períodos normais de trabalho e o recurso a meios de recuperação a expensas da empresa, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, periódicos e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-D

##### Postos de trabalho isolados

1 — Enquanto não for aprovado o regulamento previsto na cláusula 61.<sup>a</sup>-B, a empresa, ouvidas as comissões referidas na cláusula 61.<sup>a</sup>-B, diligenciará no sentido de estabelecer os esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, de forma que possam ser detectados rapidamente situações de emergência tais como acidentes ou doenças súbitas.

2 — No trabalho nocturno, serão organizados meios de apoio adequados, nomeadamente em primeiros socorros, e com linhas de telefone directas que permitam em caso de emergência o acesso imediato a apoio.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-E

##### Equipamento individual

1 — Só deve existir recurso a equipamento individual quando o risco não puder ser eliminado na fonte.

2 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

3 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

4 — Nos termos do regulamento previsto na cláusula 61.<sup>a</sup>-B, a empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso normal inerente prestado e que não resulte de actuação dolosa ou negligente do trabalhador.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>-F

##### Direito à formação profissional

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2 — A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3 — As faltas dadas para a frequência do curso de SHST serão justificadas com retribuição.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Médico do trabalho

Todas as empresas com mais de 75 trabalhadores terão obrigatoriamente ao seu serviço um médico, a quem competirá:

- a) Exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;



- b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;
- c) A obtenção e o fornecimento à comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;
- d) Colaborar com a comissão de segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;
- e) Elaborar e apresentar as propostas a que alude o n.º 3 da cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Designação do médico

Os médicos do trabalho serão escolhidos pelas empresas, comunicando o seu nome ao sindicato.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Independência do médico

Os médicos do trabalho devem exercer as suas funções com inteira dependência técnica.

### CAPÍTULO XI

#### Das comissões paritárias

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Constituição

1 — É criada uma comissão paritária, regulada pelo disposto nesta cláusula e nas seguintes.

2 — São vogais da comissão paritária as entidades subscritoras do presente CCTV e as empresas e associações a quem ele seja aplicado por extensão de âmbito.

3 — A comissão paritária, nos termos do respectivo regulamento, poderá funcionar:

- a) Em plenário de vogais;
- b) Em reuniões sectoriais ou de empresa.

4 — Os vogais poderão fazer-se assistir por assessores técnicos.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Atribuições

Serão atribuições das comissões paritárias, além das referidas por este contrato:

- a) Promover, por solicitação das partes, a execução do contrato e colaborar no seu aperfeiçoamento;
- b) Dar parecer e prestar informações sobre matérias de natureza técnica.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Das deliberações

As deliberações acordadas pela comissão paritária obrigam, após a sua publicação, quer as empresas quer os sindicatos.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Regulamento da comissão paritária

1 — As comissões paritárias terão sede na Marinha Grande, em local a designar pelo secretariado.

2 — Para assegurar o exercício das funções que lhe são cometidas por esta Convenção, haverá um secretariado, constituído por três elementos designados pelo plenário de vogais.

3 — Compete ao secretariado:

- a) Assegurar o normal funcionamento das comissões paritárias;
- b) Convocar os vogais respectivos sempre que haja necessidade do funcionamento das comissões paritárias;
- c) Convocar o plenário de vogais, a solicitação de, pelo menos, duas entidades outorgantes nesta convenção;
- d) Convocar, quando for caso disso, os árbitros de parte.

4 — As comissões paritárias reunirão a requerimento de qualquer das partes outorgantes desta convenção, devendo esse pedido ser endereçado ao secretariado sob registo:

- a) Conter o motivo do pedido da reunião;
- b) Expor detalhadamente os respectivos fundamentos.

5 — Recebido o requerimento, as reuniões e deliberações serão efectuadas no prazo máximo de 30 dias a partir dessa data.

6 — A convocação dos vogais será feita por carta registada, com a antecedência mínima de 10 dias, dentro dos quais o respectivo representante será designado e credenciado; com a convocatória, será sempre enviada cópia do requerimento e da documentação que o acompanha.

7 — A falta a uma das reuniões será justificada dentro do prazo fixado no número anterior.

8 — No caso de recusa injustificada de comparência de vogais, as comissões paritárias deliberarão com os vogais presentes. A deliberação assim tomada carece de ratificação pelo secretariado para ser válida.

9 — Das deliberações sobre a criação de novas categorias profissionais, e sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 10.<sup>a</sup> deste CCTV, constará obrigatoriamente que a categoria criada e a retribuição respectiva serão atribuídas ao trabalhador que já esteja a exercer a função, sendo a retribuição devida, se for caso disso, desde a data da entrada do requerimento.

10 — A comissão paritária funcionará em plenário sempre que se trate de matéria genérica e em reuniões sectoriais ou de empresa quando a matéria objecto de deliberação diga respeito apenas a uma associação ou empresa e a um determinado sindicato.

11 — Nas reuniões plenárias, cada uma das partes dispõe de um voto.

12 — Sempre que, nas deliberações da comissão paritária, não haja deliberação unânime, o pedido será obrigatoriamente submetido a uma comissão arbitral, que decidirá sem possibilidade de recurso.

13 — A comissão arbitral será constituída por três membros, sendo dois em representação das partes interessadas e o terceiro escolhido de comum acordo de entre pessoa que não tenha interesse directo no litígio.

14 — Para efeito da constituição da comissão arbitral, as partes comunicarão no prazo de oito dias o nome dos árbitros de parte ao secretariado das comissões paritárias.

15 — Se qualquer das partes não designar o seu árbitro no prazo estabelecido no número anterior, essa designação será feita pelo secretariado das comissões paritárias no prazo de quarenta e oito horas, dentre os restantes vogais.

16 — Os árbitros de parte dispõem de oito dias para encontrar o terceiro árbitro.

17 — A deliberação da comissão arbitral será proferida no prazo máximo de cinco dias.

18 — Aos vogais, aos árbitros e aos assessores das comissões, devidamente credenciados, será facilitada a livre entrada e circulação nas empresas sempre que, por força do desempenho dessas funções, ali tenham de se dirigir.

19 — As despesas de funcionamento do secretariado das comissões paritárias serão suportadas, em partes iguais, pelos sindicatos e pelas outras entidades outorgantes desta convenção, os primeiros na proporção dos trabalhadores representados, os segundos pelo número de trabalhadoras ao serviço das empresas representadas, no caso de associações patronais, e pelo número de trabalhadores ao seu serviço, no caso de empresas.

20 — Não são consideradas despesas do secretariado as efectuadas pelos vogais.

## **CAPÍTULO XII**

### **Regulamentos internos**

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

##### **Regulamentos internos**

1 — As empresas abrangidas pelo presente contrato, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste contrato.

2 — Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente CCTV.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Sanções disciplinares**

#### **Cláusula 70.<sup>a</sup>**

##### **Princípio geral**

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

#### **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

##### **Sanções**

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até seis dias;
- d) Suspensão do trabalho até 12 dias, em caso de falta grave;
- e) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior obrigatoriamente a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3 — A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar;
- c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal;
- d) A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista nas alíneas c) e d) do n.º 1 não reverte para o Fundo Nacional de Abono de Família, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão não fica dispensado;
- e) As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinaram.

#### **Cláusula 72.<sup>a</sup>**

##### **Sanções abusivas**

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;

- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

3 — A empresa que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

## CAPÍTULO XIV

### Garantia de regalias anteriores

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Das regalias anteriores

Da aplicação do presente CCTV não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito das empresas ou decorrentes do contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste CCTV.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente CCTV, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Reclassificação ou reconversão

1 — Sempre que por força de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica se imponha a alteração de funções do trabalhador, as empresas atribuirão a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso em que terá direito a essa retribuição.

3 — O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

- a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à retribuição prevista para o grupo 2 da tabela salarial, o trabalhador manterá essa remuneração enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo os critérios de remuneração deste CCTV;
- b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria até que a retribuição contratual das suas novas funções atinja ou ultrapasse esse montante. Porém, na primeira revisão salarial ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4 — O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá os direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho, que serão os da nova categoria.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Concorrência de convenções

Qualquer nova convenção colectiva de trabalho de âmbito meramente profissional (horizontal) não será aplicável a trabalhadores abrangidos por este contrato.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Vigência e aplicação das tabelas

As tabelas anexas a este CCTV e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2004.

##### Quadro de densidades (metalúrgicas)

1 — Na organização dos quadros de pessoal, as empresas deverão observar, relativamente aos trabalha-

dores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

Número de trabalhadores	Escalaões			
	1.º	2.º	3.º	Praticantes
1 .....	—	1	—	—
2 .....	1	—	—	1
3 .....	1	—	1	1
4 .....	1	1	1	1
5 .....	1	2	1	1
6 .....	1	2	1	2
7 .....	1	2	2	2
8 .....	2	2	2	2
9 .....	2	3	2	2
10 .....	2	3	3	2

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

4 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5 — Sempre que por motivo de saída de profissionais se verifiquem alterações nas proporções a que se refere esta cláusula, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de 30 dias caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de 45 dias quando haja lugar a novas admissões.

#### **Metalúrgicos**

##### **Promoções automáticas**

1 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos n.ºs 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no posto normal de trabalho.

4 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente

desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e o outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo. Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e cinco anos de actividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão.

Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico-profissional nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4.

#### **Profissões que não requerem aprendizagem**

Soldador, operador de máquinas de balancés, operador de engenho de coluna, montador de estruturas metálicas, metalizador, malhador, lubrificador de máquinas, repuxador, rebarbador, preparador de areias para fundição, polidor metalúrgico, operador de máquinas de latoaria, vazio e entregador de ferramentas.

#### **ANEXO I**

##### **Definição de funções**

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que vigia o funcionamento das máquinas de tubo de vidro pirogravura ou outras e procede à mudança do tipo de obra, prestando assistência técnica. É o responsável pelo funcionamento das máquinas em serviço.

*Alimentador de máquinas.* — É o trabalhador que tem como função exclusiva a alimentação das máquinas.

*Ajudante de cozinheiro.* — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

*Ajudante de guarda-livros.* — É o trabalhador que, sob a direcção e a responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha as funções correspondentes, executa algum dos serviços pertencentes ao guarda-livros.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

*Ajudante preparador de termos.* — É o trabalhador que colabora com o preparador, podendo executar algumas das tarefas deste.

*Ajudante operador de fornos de têmpera de vidro.* — É o trabalhador que coadjuva o operador de fornos de têmpera, podendo substituí-lo.

*Ajudante operador de máquina de serigrafia.* — É o trabalhador que coloca na (e retira da) máquina semiautomática de serigrafia os artigos de vidro e os coloca nos tabuleiros, que são postos ao seu alcance para tal efeito.

*Ajudante operador de vidro laminado.* — É o trabalhador que coadjuva o operador de vidro laminado, podendo substituí-lo.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais, faz a aprendizagem.

*Arrumador de chapa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo o transporte das chapas de recepção para o piso e a arrumação nos respectivos cavaletes. Pode ainda proceder à pesagem das chapas.

*Auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem o auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou as pesagens dos artigos entrados ou saídos.

*Auxiliar de operador de máquina de vidro duplo.* — É o trabalhador que coadjuva o operador.

*Auxiliar de refeitório e bar.* — É o trabalhador que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

*Biselador de vidro plano.* — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, para além de executar todo o trabalho do arestador de vidro plano, faz bisel, arestas chanfradas, cantos e conchas de bisel, rincão e filete. Entende-se por bisel o desbaste em rampa de pelo menos o dobro da espessura do vidro.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo de movimento relativo aos pagamentos e aos recebimentos que efectuar.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que recebe numerário ou cheques, segundo as normas internas da empresa, em pagamento de mercadoria.

*Caixa principal.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e de registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nos diversos documentos que o acompanham. Pode preparar os fundos destinados a ser depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-o do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega. Recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

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

*Caixoteiro de vidro plano.* — É o trabalhador que tem como função cortar nas medidas apropriadas as tábuas necessárias para a execução dos caixotes que constrói.

*Carpinteiro de limpos.* — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

*Carregador de chapa.* — É o trabalhador que no cais procede, manual ou mecanicamente, ao carregamento de chapas de vidro, caixotes ou contentores.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo ser-lhe atribuídas tarefas executivas.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, a condução e o controlo de duas ou mais secções.

*Cobrador.* — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

*Colocador.* — É o trabalhador que procede à colocação de chapa de vidro, espelhado ou não, depois de previamente ter obtido as medidas dos vãos respectivos, executando os indispensáveis acabamentos na colocação. Tem de saber colocar qualquer tipo de vidro em:

Madeira — a massas, a bites e a bites e massas;  
Ferro — a massas, a bites e massas e em clarabóias;  
Alumínio — a massas e com perfis vinículos ou à base de borracha;  
Cimento — a massas e seu prévio isolamento;  
Montagem de instalações de vidro temperado e vidro perfilado (*murolux*);  
Montagem de vidros em vitrinas expositórias com colagem;  
Montagem de painéis de espelhos com patilhas ou por colagem;  
Quando necessário, deve fazer pequenos acertos por corte à mão ou à máquina ou desbaste com lixas.

*Colocador de vidro auto.* — É o trabalhador que procede à desmontagem dos vidros e procede à preparação e à limpeza das superfícies através de tratamento adequado. Coloca os vidros de acordo com as especificações técnicas fornecidas pela empresa, tendo em conta as características dos vários modelos e marcas de veículos. Estas operações referem-se a todos os tipos de vidros auto, nomeadamente pára-brisas, portas e vidros laterais e da retaguarda. Deve ser necessário proceder ao desfardamento de painéis e efectuar o teste de impermeabilização.

*Comprador.* — É o trabalhador que tem como função contactar os utilizadores com vista ao conhecimento correcto das características do produto; projecta os mercados fornecedores, visando a recolha dos elementos que permitam saber qual o fornecedor que apresenta melhores condições de preço, entrega e qualidade com base nos elementos disponíveis; pode decidir ou propor o acto de compra.

*Condutor de máquinas industriais.* — É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

*Contínuo.* — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados,

estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

*Cortador de chapa de vidro ou de bancada.* — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, procede ao corte de chapa de vidro, espelhada ou não, em formatos rectangulares ou em moldes, tendo de planificar, em função das chapas que tem para utilizar, o seu melhor corte em termos de aproveitamento.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador que se ocupa da preparação e da confecção das refeições e de pratos ligeiros, elabora ou colabora na elaboração das ementas, recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação, prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias e emprata e garante os pratos cozinhados. Vela pela limpeza da cozinha dos utensílios e demais equipamentos.

Será classificado nas categorias A, B ou C consoante tenha a seu cargo preparar mais de 200, de 100 a 200 ou menos de 100 refeições diárias.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

*Dactilógrafo.* — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

*Embalador de chapa de vidro.* — É o trabalhador que condiciona chapa de vidro de diferentes dimensões, podendo assegurar o transporte de chapas dos pisos para o local das embalagens ou colocá-las nos contentores.

*Encarregado.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

*Encarregado de caixotaria.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

*Encarregado de embalagem.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e os restantes serviços conexos com a mesma, se os houver.

*Escrivão.* — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a 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 com-

petem e examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

*Espelhador.* — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, para além do trabalho de polidor de espelhagem, procede ao espelhamento do vidro com banhos de composição química adequados e respectivas protecções. Deve saber preparar os banhos com os produtos químicos formulados pela empresa.

*Estagiário de escritório.* — É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo na prática os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que tem como função a recepção, o armazenamento e a entrega dos produtos entrados e o seu registo.

*Fiel de armazém de chapa de vidro.* — É o trabalhador que, para além da recepção da chapa de vidro, procede ao seu correcto armazenamento e acondicionamento, procedendo ao registo de entrada e saída da referida chapa.

*Foscador artístico a ácido.* — É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro por imersão em banho que prepara. Recebe os artigos a foscar, isola as partes que devem ficar transparentes, coloca as peças em posição adequada de forma a introduzi-las nos reservatórios onde está contido o banho, retira-as decorrido o tempo prescrito e verifica a qualidade do trabalho realizado.

*Foscador artístico a areia de vidro plano.* — É o trabalhador que, semi ou automaticamente, para além de fazer o trabalho de foscador a areia, deve saber fazer despolimento parcial sobre superfícies por si desenhadas e recortadas, depois de previamente ter preparado com betumes ou outros materiais apropriados.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou parciais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e ao apuramento dos resultados da exploração e do exercício.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros viajantes, de praça ou praticistas e visita os clientes e informa-se das suas necessidades. Recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

*Lavador.* — É o trabalhador que lava qualquer obra produzida.

*Medidor.* — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho da sua função, baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e das quantidades de materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orça-

mentação, o apuramento dos tempos de utilização da mão-de-obra e do equipamento e a programação ou o desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra, estabelece *in loco* antes da medição, procurando detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

**Maçaqueiro.** — É o trabalhador que, com o auxílio de um maçarico, alimentado a gás ou a qualquer outro combustível, transforma tubo, vareta ou qualquer outra espécie de vidro.

**Medidor-orçamentista.** — É o trabalhador que executa o projecto e determina com precisão as quantidades e os custos de materiais e de mão-de-obra necessários para a execução da obra considerada, analisa as diversas partes componentes do projecto e a memória descritiva, efectua as medições necessárias e consulta tabelas de preços simples, determina as quantidades e os custos dos materiais, da mão-de-obra e dos serviços necessários para a execução do trabalho a efectuar, utilizando os seus conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras, indica pormenorizadamente todos os materiais utilizados e as operações a serem efectuadas, organiza o orçamento, compilando todos os elementos detidos e providencia no sentido de manter as tabelas de preços devidamente actualizadas.

**Moldureiro ou dourador.** — É o trabalhador que executa, monta e repara molduras servindo-se de ferramentas manuais.

**Montador-afinador.** — É o trabalhador que tem como função a montagem, afinação, regulação e integração das máquinas automáticas na garrafaria.

**Montador de aquários A.** — É o trabalhador que procede à montagem de aquários (colagem de vidros e colocação de caixilhos) com dimensões diferentes daquelas que a empresa adoptou como medida padrão.

**Montador de aquários B.** — É o trabalhador que unicamente executa as tarefas de montagem de aquários (colagem de vidros e colocação de caixilhos) nas medidas padrão adoptadas pela empresa.

**Montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas.** — É o trabalhador que procede à montagem de tampos de vidro em arcas frigoríficas, tendo, para isso, de executar diversas tarefas relacionadas com o corte e a colocação dos respectivos perfis.

**Montador de caixilhos de alumínio.** — É o trabalhador que lê e interpreta desenhos e outras especificações técnicas. Procede à colocação e aos acertos dos diferentes construtivos de caixilharias de alumínio, fachadas, portas, janelas, montras e divisórias e veda as juntas existentes entre o vão e a armação, com massa adequada, na obra. Experimenta no local da obra as condições de funcionamento da estrutura, tais como fechaduras, calhas e vidros, corrigindo eventuais deficiências. Quando necessário, transporta os materiais, manualmente ou por meio de guincho eléctrico. Grava os materiais a aplicar. Procede à colocação dos vidros em caixilhos fixos, portas, janelas e montras de alumínio.

**Montador de espelhos em molduras.** — É o trabalhador que unicamente executa as tarefas inerentes à montagem (colar e colocar) de espelhos nas diversas molduras adoptadas pela empresa.

**Montador de termos.** — É o trabalhador que tem como função executar a montagem dos diversos tipos de termos, procedendo à sua etiquetagem e embalagem.

**Motorista.** — É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e pela orientação da carga e da descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

**Oficial electricista.** — É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

**Operador-afinador de máquina automática de serigrafia.** — É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam defeitos nas garrafas serigrafadas. Faz as mudanças no equipamento viável (ecrãs, frudes, pinças, *cassettes*, etc.). Vela pelo bom estado da máquina, fazendo afinações e ajuste de temperatura e de velocidade sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escoia a produção da máquina.

**Operador de fornos de têmpera de vidro.** — É o trabalhador que, para além da condução do forno, tem como função o aquecimento do vidro à temperatura ideal da têmpera, regula a pressão do ar de arrefecimento, monta e ajusta os moldes de curvar de acordo com a configuração do gabari de controlo e monta e ajusta as barras, os balanceiros e as pinças pertencentes ao conjunto de fixação de vidro.

**Operador de máquina de balancé.** — É o trabalhador que manobra com máquinas de estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

**Operador de máquina de corte de chapa de vidro.** — É o trabalhador que coloca, manual ou mecanicamente, na mesa de corte chapa de vidro. Introduce as medições correctas, segundo as especificações que lhe são fornecidas previamente. Procede à manutenção da máquina, nomeadamente vigiando os níveis de petróleo nos pratos, o nível de pressão, a limpeza e a lubrificação.

**Operador de máquina de fazer aresta e ou bisel.** — É o trabalhador que em máquina semiautomática que opera manualmente e através de movimentos sucessivos faz arestas e ou bisel. Tem a seu cargo a afinação e a manutenção da máquina.

**Operador de máquina de fazer aresta e polir.** — É o trabalhador que com máquina automática tem como função proceder à colocação dos diferentes tipos de chapa, torneirar as nós e proceder aos acertos necessários das máquinas sempre que haja mudança de obra. Vigia o sistema de vácuo, verifica o trabalho final e tem ainda a seu cargo a manutenção da máquina.

*Operador de máquina ou mesa de serigrafia.* — É o trabalhador que opera com máquina ou mesa de serigrafia a fim de proceder à marcação e à decoração em artigos de vidro.

*Operador de máquina de vidro duplo.* — É o trabalhador que tem como função a execução, em sistema de rotação, de todas as tarefas necessárias à fabricação de vidro duplo em linha semiautomática, nomeadamente a identificação de ordens de execução, a ordenação de vidro, serrar perfis, a coordenação da sequência de vidro e perfis, o enchimento e a armação de perfis, a aplicação da 1.<sup>a</sup> barreira, a carga de linha, a lavagem e a montagem vidro/perfil, a prensagem, a aplicação da 2.<sup>a</sup> barreira, a evacuação da linha e a movimentação de paletas/cavaletes.

*Operador mecanográfico.* — É o trabalhador que abastecer e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzidoras, intercaladoras e tabuladoras, prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas, recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Operador de vidro laminado.* — É o trabalhador que vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros de condução, monta e afina ferramentas, procede à alimentação e desalimentação dos fornos e autoclaves, autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações, cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a elaborar, preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade e providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que faz, predominantemente, os serviços enumerados para os contínuos, sem prejuízo da sua gradual integração no expediente geral do escritório.

*Praticante.* — É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções coadjuvando os respectivos profissionais.

*Pré-oficial.* — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

*Pedreiro ou trolha.* — É o trabalhador que, servindo-se de diversas ferramentas, prepara os blocos refractários nas formas adequadas para a sua aplicação dos potes e cachimbos no respectivo forno. Podem ser-lhe dadas tarefas de construção civil. Colabora na operação de meter potes safroeiros e rodela nos potes.

*Pintor à pistola.* — É o trabalhador que, servindo-se de uma pistola accionada a ar, executa pinturas de diversos artigos de vidro.

*Polidor metalúrgico.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais utilizando disco de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

*Polidor de vidro plano.* — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, pule todo o tipo de trabalho numa oficina de biselagem (arestas, biseiros de grandes diâmetros, enconches) e disfarça, por polimento com diferentes abrasivos, riscos na superfície de vidro.

*Praticante de balcão.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

*Praticante de escritório.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

*Preparador de termos.* — É o trabalhador que tem como função proceder à carimbagem, lavagem, espelhagem e secagem dos termos.

*Promotor de vendas.* — É o trabalhador que, actuando em pontos directos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e de estenodactilógrafo, tem conhecimentos de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam ao nível de direcção de empresa.

*Serralheiro de caixilhos de alumínio.* — É o trabalhador que na oficina interpreta desenhos e outras especificações técnicas, corta os perfilados de alumínio e executa a ligação dos perfilados por meio de rebites, parafusos ou outros processos. Procede à montagem de vidros em caixilhos finos, portas e janelas de alumínio.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças e monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Servente.* — É o trabalhador que exerce funções diferenciadas no trabalho diurno.

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminina.

*Subencarregado.* — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o encarregado nos trabalhos da sua secção, substituindo-o nos seus impedimentos.

*Técnico de informática.* — É o trabalhador que repara e opera os sistemas informáticos, tais como *hardware*, *software* e redes, quando estes se encontram com defeito ou possível actualização no sistema, e também lhe cabe a responsabilidade pela segurança informática da empresa.



*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

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

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Vendedor.* — É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção e a venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

*Verificador de chapa de vidro.* — É o trabalhador que observa, através de exame sumário, se a chapa de vidro apresenta defeitos de fabrico, tais como riscos, infundidos ou mau acabamento, assinalando-os devidamente.

*Verificador/embalador.* — É o trabalhador que tem como função verificar nas chapas de vidro, espelhadas ou não, a existência de defeitos, tais como riscos, falhas, focos queimados, etc.; limpa-as devidamente e procede à sua embalagem em papel.

## ANEXO II

### Enquadramentos

#### Grupo 1:

Chefe de serviços;  
Encarregado geral;  
Tesoureiro.

#### Grupo 2:

Chefe de secção;  
Comprador;  
Encarregado;  
Guarda-livros;  
Inspector de vendas;  
Medidor orçamentista;  
Secretário de direcção.

#### Grupo 3:

Ajudante de guarda-livros;  
Caixa principal;  
Medidor;  
Subencarregado.

#### Grupo 4:

Afinador de máquinas;  
Biselador de vidro plano;  
Caixa;  
Caixeiro com mais de três anos;  
Carpinteiro de limpos;  
Colocador;  
Colocador de vidro auto;  
Cortador de chapa de vidro ou de bancada;  
Desenhador;  
Encarregado de caixotaria;  
Encarregado de embalagem;  
Escriturário com mais de três anos;  
Espelhador;  
Foscador artístico a ácido;  
Foscador artístico a areia de vidro plano;  
Maçariqueiro;  
Moldureiro ou dourador;  
Montador-afinador;  
Montador de caixilhos de alumínio;  
Motorista de pesados;  
Oficial electricista com mais de três anos;  
Operador afinador de máquinas automáticas de serigrafia;  
Operador de fornos de têmpera de vidro;  
Operador de máquina de fazer aresta ou bisel;  
Operador de máquina de vidro duplo;  
Operador mecanográfico com mais de dois anos;  
Operador de vidro laminado;  
Polidor metalúrgico de 1.<sup>a</sup>;  
Promotor de vendas;  
Serralheiro de caixilhos de alumínio;  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Técnico de informática;  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Vendedor.

#### Grupo 5:

Caixeiro de dois até três anos;  
Cobrador;  
Escriturário de dois até três anos;  
Montador de aquários A;  
Motorista de ligeiros;  
Oficial electricista com menos de três anos;  
Operador de máquina de corte de chapa de vidro;  
Operador de máquina de balancé de 1.<sup>a</sup>;  
Operador de máquina de fazer aresta e polir;  
Pedreiro ou trolha.

#### Grupo 6:

Arrumador de chapa;  
Caixoteiro de vidro plano;  
Carregador de chapa;  
Cozinheiro A;  
Embalador (chapa de vidro);  
Fiel de armazém (chapa de vidro);  
Operador mecanográfico até dois anos;  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>

#### Grupo 7:

Pintor à pistola;  
Polidor de vidro plano.

**Grupo 8:**

Ajudante de operador de fornos de têmpera de vidro;  
 Ajudante de operador de vidro laminado;  
 Auxiliar de operador de máquina de vidro duplo;  
 Condutor de máquinas industriais;  
 Cozinheiro B;  
 Operador de máquina de balancé de 2.<sup>a</sup>;  
 Telefonista.

**Grupo 9:**

Caixa de balcão;  
 Caixeiro até dois anos;  
 Escriturário até dois anos;  
 Montador de aquários B;  
 Montador de espelhos electrificados;  
 Montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas;  
 Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
 Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

**Grupo 10:**

Ajudante de motorista;  
 Cozinheiro C;  
 Montador de espelhos em molduras.

**Grupo 11:**

Dactilógrafo do 4.º ano;  
 Fiel de armazém;  
 Operador de máquina de balancé de 3.<sup>a</sup>

**Grupo 12:**

Dactilógrafo do 3.º ano;  
 Montador de termos;  
 Preparador de termos.

**Grupo 13:**

Contínuo;  
 Verificador de chapa de vidro.

**Grupo 14:**

Auxiliar de armazém;  
 Dactilógrafo do 2.º ano;  
 Ajudante de preparador de termos.

**Grupo 15:**

Operador de máquina ou mesa de serigrafia;  
 Servente.

**Grupo 16:**

Ajudante de cozinheiro;  
 Ajudante de operador de máquina de serigrafia;  
 Alimentador de máquinas;  
 Auxiliar de refeitório ou bar;  
 Dactilógrafo do 1.º ano;  
 Lavador;  
 Verificador/embalador.

**Grupo 17:**

Servente de limpeza.

**ANEXO III**  
**Tabela salarial**

Grupos	Remunerações	
	Tabela I De 1-1-2004 a 31-8-2004	Tabela II De 1-9-2004 a 31-12-2004
1 .....	801	803,50
2 .....	636	638
3 .....	617	618,50
4 .....	605	607
5 .....	585	586,50
6 .....	576	578
7 .....	568	570
8 .....	560	561,50
9 .....	547	549
10 .....	540	541,50
11 .....	529	531
12 .....	511	512
13 .....	503	504,50
14 .....	493	494
15 .....	481	482,50
16 .....	471	473
17 .....	458	459

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de € 20,50.

**Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais**

**Praticante geral:**

1.º ano — € 365;  
 2.º ano — € 365;  
 3.º ano — € 365.

**Praticante de:**

Montador de aquários e montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas — € 365;  
 Aprendiz geral — € 365.

**Praticante metalúrgico:**

1.º ano — € 365;  
 2.º ano — € 365.

**Pré-oficial de:**

Colocador, biselador, espelhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquina de vidro duplo, serralheiro de caixilhos de alumínio e montador de caixilhos de alumínio:

1.º ano — € 436,50;  
 2.º ano — € 495;

**Polidor de vidro plano:**

1.º ano — € 409,50;  
 2.º ano — € 463,50;

Foscador artístico a areia de vidro plano, foscador a ácido e operador de máquina de fazer aresta e polir:

1.º ano — € 396;  
 2.º ano — € 454;

Montador de espelhos electrificados, montador de aquários e montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas:

- 1.º ano — € 367;
- 2.º ano — € 410;

Colocador de vidro auto — € 495;  
Colocador de vidro auto — € 495.

#### **Carreira profissional dos trabalhadores de escritório e comércio**

Paquete ou praticante de escritório e de balcão — € 365.

Estagiário de escritório e caixeiro-ajudante:

- 1.º ano — € 365;
- 2.º ano — € 365;
- 3.º ano — € 365.

*Nota.* — A retribuição mensal dos pré-oficiais será encontrada da seguinte forma:

- 1) Os pré-oficiais no 1.º ano de colocador, biselador, espolhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquina de vidro duplo e polidor de vidro plano auferirão 71 % da remuneração do respectivo oficial; os do 2.º ano auferirão 81 % da mesma remuneração;
- 2) Os pré-oficiais no 1.º ano de foscador artístico a areia de vidro plano, operador de máquina de fazer aresta e polir auferirão 64 % da retribuição do respectivo oficial; os do 2.º ano auferirão 74 % da mesma remuneração.

Porto, 5 de Novembro de 2004.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:

*Alberto Freitas da Costa*, presidente da direcção.  
*Eva Dias Costa*, mandatária.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Joaquim Fernando Rocha da Silva*, mandatário.  
*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Joaquim Fernando Rocha da Silva*, mandatário.  
*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FES-TRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Depositado em 2 de Dezembro de 2004, a fl. 76 do livro n.º 10, com o n.º 162/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### **CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos) — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1982, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2003.

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à área administrativa do sector da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta e obriga, por um lado, as empresas representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (sector de confeitaria e conservação de fruta) e, por outro, os trabalhadores administrativos ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, cujas profissões e categorias profissionais se encontram previstas nos anexos I e III.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência e denúncia**

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004, podendo ser revistas anualmente.

3 a 7 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

#### **Cláusula 26.ª**

##### **Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 12,50 por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 a 8 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

## Cláusula 29.<sup>a</sup>

### Abono para falhas

Aos caixas, cobradores e trabalhadores que fizerem pagamentos e ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas de € 15,80, a pagar independentemente do ordenado.

## Cláusula 48.<sup>a</sup>

### Subsídio de refeição

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — O valor do subsídio de refeição é de € 2,75 diários a título de alimentação, por qualquer dia em que preste, pelo menos, quatro horas de serviço.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

## ANEXO III

### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços administrativos .....	762
II	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Tesoureiro ..... Inspector administrativo ..... Chefe de contabilidade ..... Técnico de contas .....	709,50
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador de computador .....	669,50
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Programador de máquinas mecánográficas ou peri-informáticas ..... Secretário de direcção ..... Escrutário especializado ..... Fogoeiro-encarregado .....	633,50
V	Caixa ..... Controlador de aplicação ..... Escrutário de 1. <sup>a</sup> classe ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Operador de computador ..... Ajudante de guarda-livros ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> classe .....	588,50
VI	Cobrador de 1. <sup>a</sup> classe ..... Escrutário de 2. <sup>a</sup> classe ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> classe ..... Recepcionista .....	555,50
VII	Cobrador de 2. <sup>a</sup> classe ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> classe ..... Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> classe .....	523,50

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
VIII	Contínuo (mais de 18 anos) ..... Porteiro ..... Guarda ..... Dactilógrafo ..... Estagiário .....	443,50
IX	Contínuo de 18 anos ..... Servente de limpeza .....	378,50
X	Paquete até 17 anos .....	371,50

### Declaração final

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 70 empresas e 2000 trabalhadores.

Lisboa, 14 de Maio de 2004.

Pela ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (sector de confeitaria e conservação de fruta):

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência do contrato

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à área administrativa do sector da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta e obriga, por um lado, as empresas representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (sector de confeitaria e conservação de fruta) e, por outro, os trabalhadores administrativos ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, cujas profissões e categorias profissionais se encontram previstas nos anexos I e III.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — Este contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 12 meses, salvo se período inferior vier a ser estabelecido por lei.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004, podendo ser revistas anualmente.

3 — A denúncia do presente CCT não poderá ser feita sem que tenham decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação.

4 — A denúncia, feita por escrito, será acompanhada de proposta de alteração, devendo a outra parte responder no decurso de 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela.

5 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

6 — Decorridos os prazos mínimos para a denúncia, esta é possível em qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

7 — Enquanto não entrar em vigor outro texto de revisão, mantêm-se em vigor o contrato a rever.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e carreira profissional**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Admissão**

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias constantes do CCT são as previstas no anexo II deste contrato.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

1 — A admissão dos profissionais é sempre feita a título experimental por um período de 15 dias durante o qual qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente de invocação de justa causa e sem qualquer indemnização ou aviso prévio.

2 — No caso dos trabalhadores admitidos para cargos de alta complexidade técnica ou quadros superiores, poderão ser acordados, por escrito, períodos experimentais mais longos, os quais não poderão, no entanto, exceder 45 dias.

3 — Sempre que, nos termos do disposto no n.º 2, o período experimental seja mais longo do que o fixado no n.º 1, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de oito dias.

4 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente a um mês de retribuição.

5 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

6 — Quando qualquer profissional transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada,

deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

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

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituições temporárias entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância e o motivo da substituição constem de documento escrito.

2 — A retribuição ao substituto não pode ser inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão profissional cujas funções ele vai exercer.

3 — Do documento de admissão, assinado por ambas as partes, devem constar, além da sua identificação e das funções a desempenhar, a indicação do motivo da admissão e o nome do substituído, devendo ser entregue um duplicado ao trabalhador substituto.

4 — A falta do documento referido no número anterior implica que a admissão seja considerada conforme o disposto na cláusula 4.<sup>a</sup>

5 — Considera-se automaticamente admitido com carácter definitivo o profissional que continue ao serviço por mais 30 dias após o regresso à actividade efectiva do substituído, e a data de admissão provisória é considerada, para todos os efeitos, como data da admissão definitiva, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração auferida e respectiva categoria.

6 — O contrato celebrado com o trabalhador substituto caducará, sem prejuízo da caducidade legal, com o regresso do trabalhador substituído à sua actividade dentro da empresa, obrigando-se, no entanto, a entidade patronal a conceder ao substituto um aviso prévio de oito dias úteis, devendo a empresa, neste período, facultar ao trabalhador tempo necessário para contactos conducentes a novo emprego, sem prejuízo da remuneração.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Obrigatoriedade de admitir preferencialmente candidatos desempregados**

1 — Quando a entidade patronal entender admitir ao seu serviço qualquer profissional deverá dar preferência, em igualdade de circunstâncias, entre todos os candidatos apresentados, àqueles que se encontrem em situação de desemprego provado.

2 — Poderão consultar o registo de desempregados dos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da liberdade de admissão de elementos estranhos.

3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e a manter sempre em dia o registo de desempregados, com indicação das casas onde foram empregados, motivo de despedimento, ordenados que recebiam e datas em que foram despedidos.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Categorias profissionais

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo I.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Relações nominais e quadro de pessoal

1 — As entidades patronais obrigam-se a organizar e a remeter nos termos e às entidades previstas na lei, dentro de 75 dias após a entrada em vigor do presente contrato e até 20 de Abril de cada ano, uma relação nominal do pessoal ao seu serviço abrangido por este contrato, para verificação do quadro.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante o prazo de 15 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior, podendo qualquer trabalhador comunicar as irregularidades detectadas ao sindicato, à Inspeção-Geral do Trabalho ou à caixa de previdência respectiva.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Dotações mínimas

As dotações mínimas por cada categoria profissional são as previstas no anexo II.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Acesso e promoções

1 — A entidade patronal obriga-se a promover os trabalhadores ao seu serviço de acordo com o estabelecido no anexo II para a respectiva categoria.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções obrigatórias previstas no anexo II, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores devem observar as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais comprovados por serviços prestados, habilitações literárias e profissionais e antiguidade;
- b) Para os cargos de chefia, as entidades patronais ouvirão previamente os trabalhadores que vão ser chefiados pelo profissional.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Preenchimento de vagas por promoção interna

No preenchimento de uma vaga criada no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus empregados nas categorias inferiores, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições

no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho, prevenção de doenças profissionais e ainda às condições de salubridade previstas na lei;

- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação profissional dos trabalhadores;
- c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;
- d) Cumprir as disposições da lei e deste contrato colectivo;
- e) Passar certificados contendo informações de carácter profissional expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores;
- f) Usar de respeito, de justiça e de lealdade 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;
- g) Facultar aos seus trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhe a assistência às aulas nos termos da cláusula 46.<sup>a</sup>;
- h) Dispensar e facilitar nos termos da lei e deste contrato o exercício da respectiva actividade aos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores, da comissão paritária ou das comissões de conciliação e julgamento e dirigentes das instituições de previdência;
- i) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho desde que haja possibilidade de englobar essas duas situações no mesmo seguro de acidentes de trabalho;
- j) Havendo acordo por escrito entre o trabalhador e a empresa, enviar mensalmente o valor da quota ao sindicato respectivo;
- l) Facultar a consulta pelo trabalhador do respectivo processo individual, sempre que as circunstâncias o justifiquem;
- m) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;
- n) Confirmar, por escrito, uma ordem dada a um trabalhador quando o mesmo, apresentando razões válidas, tiver consciência que o seu cumprimento poderá pôr seriamente em risco a sua integridade física, os bens patrimoniais da empresa ou seja contrária à sua deontologia profissional.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente contrato;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as normas e instruções recebidas, salvo na

medida em que estas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

- c) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os companheiros de trabalho e todas as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, na medida em que sejam correspondidos;
- d) Prestar, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que os subordinados ou companheiros necessitem;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal não divulgando informações referentes a métodos lícitos de organização da produção e comercialização, nem exercendo, directa ou indirectamente, actividade concorrencial com a empresa, salvo autorização expressa desta. Fica salvaguardado o direito do trabalhador ao controlo da produção, nos termos da lei e deste contrato, e a todas as actividades inerentes a uma aturada vigilância sobre actos de eventual sabotagem económica;
- f) Zelar pelo estado e conservação do material que lhe estiver confiado e velar pela sua utilização, salvo desgaste motivado por uso normal e ou acidente;
- g) Contribuir e ou executar, na medida do possível, todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, 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 condições de trabalho ou da retribuição dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições normais de trabalho dos profissionais ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição e demais regalias de carácter permanente;
- d) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados, comissionistas sem retribuição certa mínima ou em regime e tempo parcial, bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo se os trabalhadores forem admitidos para cargos ou postos de trabalho de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, ouvida a comissão de trabalhadores e os delegados sindicais;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade, salvo o disposto nas cláusulas 15.<sup>a</sup>, 16.<sup>a</sup> e 17.<sup>a</sup>
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos e outros estabelecimentos para fornecimento de seus ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- h) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir o trabalhador contra o disposto neste contrato e na lei;
- j) Opor-se ao exercício do controlo de gestão tal como vem definido constitucionalmente e vier a ser regulamentado na lei ordinária;
- l) Intervir por qualquer meio na organização sindical dos trabalhadores e na organização dos trabalhadores dentro da empresa;
- m) Fazer promessas ou ameaças aos trabalhadores com o fim de levá-los a tomar posições políticas ou partidárias;
- n) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que divulguem matéria de segredo profissional.

2 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador lesado a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização fixada na cláusula 58.<sup>a</sup>

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho — Princípio geral

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata da retribuição.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com a sua inteira concordância por escrito em documento donde constem as condições e termos dessa transferência, salvo se desta não resultar prejuízo sério para o trabalhador ou se a transferência for motivada por mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Por «prejuízo sério» entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os quatro meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível à data em que deu o seu acordo. Será ouvida a comissão sindical, o delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5 — Em caso de transferência do local de trabalho, a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros, como também suportará o aumento do custo da renda da habitação, que será pago em recibo separado.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Transferências individuais

1 — Toda e qualquer transferência do local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento, entende-se como transferência individual.

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do n.º 1 e com o n.º 5 da cláusula anterior.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato durante os quatro meses subsequentes e receber as indemnizações fixadas neste contrato para o despedimento, se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

## CAPÍTULO IV

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados, o período normal de trabalho semanal será de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — A duração normal de trabalho em cada dia não pode exceder oito horas.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho e não nos dias de descanso semanal.

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis é obrigatório o trabalho extraordinário, podendo o trabalhador, mesmo nestes casos, recusar a sua prestação, mediante apresentação de razões ponderosas.

3 — Sem prejuízo do disposto na lei, a empresa apenas poderá recorrer, por cada trabalhador, ao máximo de cento e sessenta horas anuais de trabalho suplementar.

4 — Em prestação de trabalho extraordinário haverá um intervalo de quinze minutos entre o período normal e o período de trabalho extraordinário, que contará, para todos os efeitos, como trabalho prestado.

5 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal (com exclusão do complementar), o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda da retribuição a que tiver direito.

6 — A realização de horas extraordinárias, assim como o motivo que as origina, será obrigatoriamente registada em livro próprio.

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

8 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário dá direito a uma retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 %, se o trabalho for diurno;
- b) 100 %, se for nocturno, incluindo já o acréscimo legal;
- c) 200 %, se for prestado em dia de descanso semanal, feriado ou descanso complementar, mesmo que seja nocturno.

2 — Para efeitos da alínea b) do número anterior, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário, nos casos em que é obrigatório. O tempo gasto neste transporte é também pago como trabalho extraordinário, excepto se este for prestado em prolongamento do horário normal geral.

4 — Nos casos em que o trabalho extraordinário é obrigatório e se prolongue para além de duas horas será assegurada ao trabalhador uma refeição.

5 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>-A

##### Trabalho em regime de tempo parcial

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

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



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

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

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

5 — Só é permitida a admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial nas seguintes condições:

- a) Para fazer face aos designados «picos de venda»;
- b) Desde que o número de trabalhadores admitidos nesse regime não exceda 5% do total de trabalhadores da empresa.

6 — A duração máxima do trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial será de quatro horas diárias e de vinte horas semanais.

7 — Os trabalhadores admitidos neste regime poderão integrar os quadros de duas ou mais empresas desde que, no conjunto, não prestem mais de oito horas diárias nem quarenta horas semanais.

8 — Cessando o motivo justificativo constante do contrato, o trabalhador terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou fiquem vagos.

9 — As situações de passagem à prestação de trabalho a tempo parcial de trabalhadores admitidos a tempo inteiro, a pedido destes, são reguladas nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

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

1 — Os profissionais que venham a ser isentos de horário de trabalho nos termos legais têm direito a retribuição especial.

2 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

3 — O trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado nos períodos de abertura e termo do estabelecimento, não podendo, no entanto, ser compelido a prestar serviço em dias de descanso semanal ou feriados.

## CAPÍTULO V

### **Retribuição mínima do trabalho**

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Retribuição mínima**

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias profissionais abrangidas por este contrato são agrupadas

em níveis, correspondendo a cada nível uma remuneração mínima mensal, nos termos dos anexos III e III-A.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Tempo e forma de pagamento**

1 — O pagamento a cada trabalhador deve ser efectuado até uma hora antes do fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2 — No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, classe, escalão ou grau, os números de beneficiário da caixa de previdência e de sócio de sindicato, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificando as importâncias relativas ao trabalho normal, às horas extraordinárias, ao trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, às diuturnidades, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito em dinheiro, excepto se o trabalhador pedir ou der o seu acordo a pagamento por cheque ou transferência bancária.

4 — O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

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

1 — Sempre que um trabalhador execute com regularidade os serviços de diferentes categorias, escalões ou classes, receberá unicamente o ordenado estipulado para a mais elevada.

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

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado imediato conhecimento por escrito ao trabalhador, a quem será entregue um duplicado com destino ao sindicato respectivo.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes em categorias mais elevadas não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por um período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, exceder duzentas horas durante um ano.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber o ordenado estabelecido para a categoria do substituído e durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias de calendário, o substituto manterá o direito a retribuição igual à da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença e para cumprimento do serviço militar.

3 — Após um mês de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser afastado das funções senão com a apresentação do trabalhador substituído.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 12,50 por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

4 — Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma categoria profissional contar-se-á desde a data do ingresso na mesma.

5 — Porém, com a publicação deste contrato, o trabalhador apenas terá direito a uma primeira diuturnidade nos termos do n.º 1 ainda que o respectivo tempo de permanência na mesma profissão ou categoria profissional seja superior a três anos.

6 — Quando o trabalhador ingresse noutra profissão ou categoria profissional aplica-se o disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, deixando de subsistir as anteriores diuturnidades. Ao trabalhador não pode, porém, ser diminuído o valor do montante global da retribuição efectiva anterior acrescido do valor das diuturnidades já vencidas à data da mudança de profissão ou categoria profissional.

7 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito a diuturnidades na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa.

8 — O disposto nos números anteriores não prejudicará direitos adquiridos por força de regimes mais favoráveis e já praticados à data da publicação do presente contrato.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores terão direito a receber por ocasião do Natal, entre 15 e 20 de Dezembro, um subsídio, em dinheiro, de valor igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores admitidos depois de 1 de Janeiro do ano a que se refere o subsídio têm direito a receber tantos duodécimos quantos os meses de trabalho prestado.

3 — No caso da cessação ou suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador terá sempre direito a receber um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no próprio ano da cessação ou da suspensão.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, considera-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias, além do número de meses completos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de turnos**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT auferirão o subsídio de turnos que na empresa seja praticado para o pessoal da laboração, em igualdade de circunstâncias.

2 — O subsídio de turnos anteriormente praticado nas empresas para os fogueiros fica expressamente revogado pela presente convenção, beneficiando aqueles apenas do subsídio previsto no número anterior.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

Aos caixas, cobradores e trabalhadores que fizerem pagamentos e ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas de € 15,80, a pagar independentemente do ordenado.

## CAPÍTULO VI

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

#### **a) Descanso semanal e feriados**

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1 — O descanso semanal é ao domingo, havendo um dia de descanso complementar ao sábado.

2 — Por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, pode fixar-se o descanso complementar à segunda-feira, se as necessidades da empresa o impuserem, devendo, em caso de desacordo, a posição de cada uma das partes ser fundamentada por escrito.

3 — Logo que a partir da vigência deste CCT, e num período de seis meses, seguidos ou interpolados, se atinjam, em média, por cada trabalhador da mesma profissão vinte horas de trabalho extraordinário ao sábado, esse facto justifica que o descanso complementar passe a ser fixado em alternativa, para parte dos trabalhadores, ao sábado e segunda-feira.

4 — Passando a trabalhar-se normalmente ao sábado, e havendo mais de um trabalhador da mesma profissão, elaborar-se-á uma escala de distribuição nos dias de sábado e segunda-feira por acordo dos trabalhadores.

5 — Para efeito do cômputo da média de horas extraordinárias referidas no n.º 3 não é contabilizado o trabalho praticado em regime de turnos.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios para os trabalhadores abrangidos por este contrato os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal ou, na sua falta, o feriado de tradição local ou de sede do distrito onde o trabalho é prestado.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes e a receber um acréscimo de 200 % sobre a sua retribuição normal.

2 — Aplica-se ao serviço prestado nos feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição.

#### b) Férias

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Duração das férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 30 dias de calendário.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3 — No ano da admissão, os trabalhadores gozarão férias nos termos da lei.

4 — O período de férias destinado a cada trabalhador será fixado por acordo entre este e a entidade patronal. Em caso de desacordo, a entidade patronal e a comissão sindical fixam as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão, com acordo da entidade patronal, as férias simultaneamente, se nisso aqueles tiverem conveniência.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Em caso de impossibilidade, haverá lugar a uma compensação monetária

equivalente ao período de férias e respectivo subsídio a que tiver direito, nos termos deste contrato.

7 — Para efeitos do número anterior, deverão ser consideradas férias vencidas e não gozadas as proporcionais ao número de meses de serviço prestado no ano de ingresso no serviço militar, além das do ano anterior, caso as não tenha gozado.

8 — No ano em que regresse do serviço militar o trabalhador gozará um período de 30 dias de férias remuneradas e receberá um subsídio de igual montante.

9 — A entidade patronal elaborará obrigatoriamente um mapa de férias, que afixará nos locais de trabalho até 31 de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

10 — Os trabalhadores poderão acumular dois anos de férias, desde que desejem gozá-las nas ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

11 — Sempre que num período de férias haja doença, devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, estas serão interrompidas, tendo o trabalhador direito ao gozo dos restantes dias logo após a alta ou em data a combinar entre as partes.

12 — Com excepção do previsto no n.º 3 desta cláusula, o direito a férias é absolutamente irrenunciável, não podendo o trabalhador substituí-lo por remuneração suplementar ou qualquer outra modalidade.

13 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

14 — A retribuição correspondente ao período de férias deverá ser paga antes do início das mesmas.

15 — Poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério do Trabalho, encerrar total ou parcialmente o estabelecimento para efeitos de férias, nos termos legais.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

1 — Antes do início das suas férias os profissionais abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio, em dinheiro, igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3 — A concessão, por qualquer motivo, de férias superiores às estabelecidas neste contrato, não confere aos profissionais o direito de receberem um subsídio maior que o fixado nesta cláusula.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Indemnização por férias não gozadas

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao

trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixaria de gozar, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efectivamente as férias estipuladas neste contrato.

2 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano de cessação do contrato de trabalho, assim como os subsídios correspondentes a uma e outras, além das indemnizações a que tiver direito por efeito da cessação.

3 — O disposto no n.º 1 desta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia 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 perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia e, se possível, dentro do primeiro período de trabalho, com excepção das referidas nas alíneas c) e g) do n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias, no primeiro caso, e pelo menos na véspera, no segundo.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou seu representante para o efeito, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos inerentes ao exercício de funções de cargos ou actividades sindicais, instituições de previdência ou quaisquer outros órgãos que legalmente representem os trabalhadores no interior da empresa;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afins no 1.º grau da linha recta, durante cinco dias;
- e) Falecimento de parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias;
- f) O disposto na alínea anterior aplica-se igualmente ao falecimento das pessoas que vivam

em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino durante todo o dia em que os mesmos ocorrerem;
- h) Durante dois dias por ocasião do nascimento de filhos;
- i) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- j) Até oito horas por mês, seguidas ou alternadas, para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do horário normal de trabalho;
- l) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções, aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente quando não haja equipa de prevenção na corporação respectiva.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas ou autorizadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição mesmo que justificadas, as seguintes faltas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea b) da cláusula anterior, para além do crédito de horas previsto na lei;
- b) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador esteja coberto pelo respectivo esquema de previdência ou seguro;
- c) As dadas nos termos da alínea j) da cláusula anterior.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador provas dos factos invocados para a justificação, tornando-se automaticamente injustificadas as faltas em relação às quais não seja apresentada a prova, bem como as que não sejam comunicadas nos termos do n.º 3 da cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas, ou, se o profissional assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, constituindo infracção disciplinar quando reintegradas ou se o trabalhador previu as consequências da sua falta.

2 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 33.<sup>a</sup>

3 — O subsídio de férias previsto na cláusula 34.<sup>a</sup> não será reduzido quando haja diminuição do período de férias.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Consequências por falta de veracidade dos factos alegados

As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>, quando não se prove a vera-

cidade dos factos alegados, consideram-se como não justificadas, podendo constituir infracção disciplinar grave.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Impedimentos prolongados**

Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, exercício de funções estatais ou sindicais, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue para além de 30 dias, mantém o direito ao lugar e à antiguidade.

### **CAPÍTULO VII**

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

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

Nesta matéria as partes obrigam-se a respeitar a lei vigente e para esse efeito se reproduz a actual, nos números seguintes:

##### **I — Causas da cessação**

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

##### **II — Cessação do contrato por mútuo acordo das partes**

1 — É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

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

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

##### **III — Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade**

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

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

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

##### **IV — Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal**

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

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

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

##### **V — Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal**

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

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### VI — Nulidade do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal ou gestor público, dará lugar à aplicação da multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquelas entidades, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### VII — Cessação do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio pagará à outra parte,

a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

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

5 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) e f) do número anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

6 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 4, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no anterior, não exoneram a entidade patronal ou o gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Igualdade de oportunidades

##### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais sobre igualdade

Para efeitos desta convenção, nenhum trabalhador(a) pode ser prejudicado(a), beneficiado(a) ou preterido(a) no emprego, no recrutamento, no acesso, na promoção ou na progressão na carreira ou na retribuição.

##### Cláusula 43.<sup>a</sup>-A

##### Igualdade de retribuição

Sempre que decorra da prestação de trabalho uma situação em que exista desrespeito pelo princípio constitucional de trabalho igual salário igual, segundo a natureza, a quantidade e a qualidade, a empresa está obrigada a corrigir tal situação.

#### SECÇÃO II

### Protecção da maternidade e da paternidade

##### Cláusula 43.<sup>a</sup>-B

##### Licença de maternidade

1 — Trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 serem gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Para todos os efeitos, aplica-se o disposto na alínea anterior aos casos de morte de nado-vivo ou parto de nado-morto.

3 — Em caso de situações de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo dos 90 dias de licença a seguir ao parto.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe e ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — O período de licença a seguir a aborto terá a duração de 30 dias.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>-C

##### Outros direitos da mãe

1 — Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar as suas férias imediatamente antes e ou após a licença de maternidade.

2 — Sempre que existirem riscos para a segurança ou saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação estas têm direito a ser dispensadas do trabalho durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos, caso não seja viável a adaptação das condições de trabalho ou a atribuição de outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional.

3 — As trabalhadoras estão dispensadas de prestar trabalho nocturno durante o período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto, bem como durante o restante período da gravidez e durante o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que ateste que tal é necessário para a saúde da mãe, do nascituro ou da criança.

4 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias.

5 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 43.<sup>a</sup>-E, a trabalhadora que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação. A interrupção do tempo de trabalho acima referido não determina a perda de quaisquer direitos, nomeadamente o direito à correspondente remuneração.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>-D

##### Direitos do pai

1 — Quando ocorrer o nascimento de um(a) filho(a), o pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do(a) filho(a), sendo considerados como prestação efectiva de serviço, não determinando, assim, perda de quaisquer direitos, salvo a retribuição, afluindo o trabalhador o competente subsídio da segurança

social. Poderão as empresas assumir a responsabilidade do pagamento deste, sendo da responsabilidade do trabalhador o seu reembolso aquando do pagamento pela segurança social.

2 — A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 dias ou 90 de maternidade, não imediatamente subsequentes ao parto, poderão ser gozados pelo pai.

3 — Se, no decurso da licença a seguir ao parto, ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda tinha direito.

4 — A morte da mãe não trabalhadora durante os 120 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho nos termos referidos no número anterior, com as necessárias adaptações.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>-E

##### Direitos da mãe e do pai

No caso de não haver lugar a amamentação e precedendo decisão conjunta da mãe e do pai, tem este o direito a dispensa nos termos referidos no n.º 6 da cláusula 43.<sup>a</sup>-C para assistência e ou aleitação até o filho perfazer um ano, quando, nos termos daquela decisão, tal direito não seja exercido pela mãe.

### SECÇÃO III

#### Trabalho de menores

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Só poderão ser admitidos a prestar qualquer espécie de trabalho os menores que hajam completado 14 anos de idade, salvo em casos em que é prevista maior idade mínima.

2 — Não podem os menores ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 23 horas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Exames médicos

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ser aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

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

1 — A entidade patronal, ouvidos os delegados sindicais e os trabalhadores da secção respectiva, dispensará o trabalhador, sem prejuízo da retribuição, até uma hora e meia por dia, quando dela justifique necessidade para assistir às aulas, tendo em atenção o tempo gasto na viagem e a tomada de refeição. A entidade patronal concederá ainda o gozo interpolado do período de férias, conforme as conveniências do trabalhador.

2 — Os estudantes podem, sem perda de retribuição, faltar nos dias de prestação de provas de exame e ainda até seis dias, consecutivos ou não, em cada ano civil para preparação dos mesmos.

3 — A entidade patronal poderá retirar as regalias consignadas nesta cláusula desde que, por informação da entidade competente, se não comprove o aproveitamento do trabalhador-estudante ou quando a continuada ausência às aulas, se as houver, determine a sua reprovação.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Previdência, abono de família e regalias sociais**

##### Cláusula 47.<sup>a</sup>

Nesta matéria, as empresas obrigam-se a cumprir as regalias já concedidas aos trabalhadores, com carácter permanente ou regular, quer por sua iniciativa, quer por disposição legal ou convencional anteriormente aplicáveis.

##### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio diário de refeição.

2 — O valor do subsídio de refeição é de € 2,75 diários a título de alimentação, por qualquer dia em que preste, pelo menos, quatro horas de serviço.

3 — A entidade patronal, em vez do pagamento daquele subsídio, pode fornecer, em espécie, o almoço ou o jantar.

### **CAPÍTULO X**

#### **Disciplina**

##### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Infracção à disciplina**

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação pelo trabalhador dos princípios e obrigações impostos pelo presente contrato, bem como pelos respectivos contratos individuais de trabalho.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorrido um ano sobre a data em que teve lugar.

##### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

A entidade patronal tem e exerce o poder disciplinar, ou directamente ou através dos superiores hierárquicos,

sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente contrato.

##### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Processo disciplinar**

Sem prejuízo do que está estabelecido na lei para outras formas processuais, o processo disciplinar ordinário deverá obedecer aos seguintes requisitos:

1 — O processo disciplinar deve iniciar-se até 30 dias após aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve para conhecimento da infracção.

2:

- a) O processo será escrito, devendo a acusação ser fundamentada e comunicada ao trabalhador através de nota de culpa, remetida em carta registada, com aviso de recepção, para a sua residência habitual, conhecida da entidade patronal, com a descrição dos comportamentos que lhe são imputados;
- b) Se, porém, o trabalhador estiver ausente da sua residência habitual por motivo de férias, doença ou outro atendível e desde que demonstrado, o prazo referido no n.º 3 só se iniciará após o regresso à sua residência;
- c) Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

3 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 15 dias após a recepção da nota de culpa, nos termos do número anterior, sob pena de, após esse prazo, não ser considerada.

4 — É obrigatória a realização das diligências requeridas pelo trabalhador ou outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade, salvo se as mesmas forem manifestamente dilatórias ou sejam potencialmente inúteis ou injustificadas.

5 — O número máximo de testemunhas a inquirir é de 10, podendo o trabalhador arrolar 5 e a entidade patronal outras 5.

6 — Quando o processo estiver completo será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, sempre que existam e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades, que deverá pronunciar-se no prazo de quatro dias úteis após a recepção.

7 — A entidade patronal ou seus representantes e aquele ou aqueles pelos mesmos designados como instrutores do processo disciplinar deverão ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada no número anterior que se tiver pronunciado.

8 — A decisão só pode ser proferida decorridos 10 dias sobre o termo do prazo fixado no antecedente



n.º 6 e deve ser comunicada por escrito ao trabalhador interessado, dela devendo constar, nomeadamente, os fundamentos considerados provados.

9 — A falta de audição pessoal do trabalhador interessado e de entrega ao mesmo da decisão final, nos termos do número anterior, bem como o não início do processo nos termos do n.º 1, constitui nulidade insuperável do procedimento disciplinar, acarretando a nulidade do respectivo processo.

10 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

11 — A suspensão referida no número anterior não poderá ultrapassar a data da decisão.

12 — Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar das empresas ou superiores hierárquicos, com intenção de vexar o trabalhador, serão indemnizados nos termos gerais de direito.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de remuneração;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 5 dias e, em cada ano civil, o total de 15 dias.

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Comunicação das sanções

Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos fundamentos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato, no prazo máximo de oito dias.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para o tribunal do trabalho competente.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não deva obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo não lhe possa ser exigido;
- d) Ter prestado informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra as entidades patronais, em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de inspecção ou fiscalização;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício das funções de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Presunção de abusividade

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos na cláusula anterior.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Indemnização pelas sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal as seguintes consequências:

- a) Se a sanção aplicada for a repreensão registada, o pagamento de uma indemnização ao trabalhador de 2500\$;
- b) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado neste contrato.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

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

## CAPÍTULO XI

### Deslocações

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

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

3 — O trabalhador só é obrigado a realizar deslocações que sejam estritamente necessárias, podendo, no entanto, recusar-se a efectuá-las, invocando razões ponderosas.

4 — O número anterior não se aplica para os trabalhadores cujo âmbito das suas funções inclua a realização normal de deslocações.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Pequenas e grandes deslocações

1 — Consideram-se deslocações todas aquelas que, além de uma hora por cada percurso fora dos limites do horário normal e numa distância superior a 60 km, por estrada, não permitam a ida e regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho ou limites da zona de actividade.

2 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

3 — Para efeitos do n.º 1, considera-se zona de actividade a área territorial em que normalmente o trabalhador exerce as suas funções específicas.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte do local de trabalho ao destino e regresso;
- b) Ao pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que porventura tenham já normalmente direito;
- c) As viagens de ida e regresso devem ser feitas dentro do horário normal de trabalho;
- d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo produto do coeficiente 0,24 sobre o preço da gasolina super que vigorar, além de um seguro contra todos os riscos, quando o trabalhador utilizar normalmente o seu próprio veículo ao serviço da empresa, quando essa deslocação for esporádica, poderá o trabalhador exigir este seguro durante o tempo de deslocação.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — São da conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes e vacinas.

2 — As empresas manterão inscritos na folha de pagamento da caixa de previdência, com tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro

1 — As grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferirem no local de trabalho habitual;
- b) A ajuda de custo de 100\$ por dia de deslocação no continente e ilhas e de 200\$ no estrangeiro, desde que pernoite fora do local da sua residência habitual quando não deslocado;
- c) Ao pagamento, durante o período efectivo da deslocação, dos transportes no local, de e para o serviço, alojamento e lavandaria e alimentação, deduzindo o subsídio de alimentação, se o houver, ou outras de idêntica natureza, directa e necessariamente motivadas pela deslocação, umas e outras devidamente comprovadas;
- d) A um dia de folga, com retribuição, por cada período de 15 dias seguidos de deslocação;
- e) A efectuar as viagens de ida e regresso dentro do horário normal de trabalho; havendo ordem em contrário, as horas excedentes serão pagas como trabalho extraordinário. Quando entre o local habitual de trabalho e o destino sejam utilizados exclusivamente transportes colectivos e o tempo de viagem e espera se prolongue para além do horário normal, serão as horas excedentes pagas como trabalho normal;
- f) No continente, sendo necessário manter-se deslocado para além do descanso semanal, o trabalhador poderá optar entre gozá-lo no local em que está deslocado ou regressar ao local habitual do seu descanso. Neste último caso, será interrompido o período de deslocação e o trabalhador receberá o valor das despesas inerentes às viagens de ida e regresso e refeição, sempre que necessário;
- g) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, conforme a alínea d) da cláusula 62.<sup>a</sup>;
- h) Ao pagamento das viagens de regresso imediato e pela via mais rápida, no caso de falecimento ou doença grave, a comprovar, do cônjuge, ou pessoa com quem viva maritalmente, filhos ou pais.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

3 — Os trabalhadores deverão justificar, por escrito, em impresso próprio da firma, as horas de trabalho prestado nas deslocações.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Cobertura dos riscos de doença**

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem, sem culpa imputável ao trabalhador, de ser assegurados a este pela respectiva caixa de previdência ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que normalmente competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelos médicos ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como às regalias da cláusula 64.<sup>a</sup>, enquanto se mantiverem deslocados.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível, sem o que a falta deverá considerar-se injustificada.

4 — Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para a residência habitual

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Inactividade do pessoal deslocado**

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores, se imediatamente e logo que possível for comunicada à entidade patronal.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Local de férias dos trabalhadores deslocados**

1 — Os trabalhadores têm direito de escolher o local de férias estipulado neste capítulo.

2 — Se a escolha recair no local da residência habitual, o vencimento do trabalhador, durante o período das referidas férias, será o que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescido do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual.

3 — Se a escolha recair sobre outro qualquer local, o vencimento do trabalhador durante o período das mesmas férias será o mesmo que ele esteve recebendo por força do disposto neste capítulo.

4 — O tempo de viagem não será contado como férias se para o gozo delas o trabalhador tiver de regressar ao seu local habitual de trabalho.

5 — Durante o período de deslocação, o trabalhador tem direito ao pagamento das viagens e ao pagamento do tempo gasto nesta para tratar de assuntos judiciais inadiáveis.

### **CAPÍTULO XII**

#### **Formação profissional**

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Responsabilidade das empresas**

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto na lei e neste contrato quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Aconselhar e, se possível, fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facultando a frequência das aulas e preparação de exames nos termos deste contrato;
- c) Criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional;
- d) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem e mereçam, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Responsabilidades dos trabalhadores**

Os trabalhadores devem:

- a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à sua disposição.

### **CAPÍTULO XIII**

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

É da responsabilidade das empresas instalar os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de prevenção, segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como observar as condições necessárias para garantir a salubridade nos locais de trabalho.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Comissão de higiene e segurança**

1 — Nas empresas em que tal se mostre necessário existirão comissões de segurança.

2 — Cada comissão de segurança será composta por elementos designados pela empresa e por elementos eleitos pelos trabalhadores para esse fim, em número igual e no mínimo de quatro no total.

3 — As comissões de segurança serão coadjuvadas pelos elementos da empresa que julgarem necessários para o bom desempenho das suas funções.

4 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor no estabelecido neste contrato, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

5 — Não existindo comissão de segurança, a defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e saúde compete à vigilância simultânea da entidade patronal e dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão eleita entre os trabalhadores para esse fim.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Regulamento de higiene e segurança**

1 — A comissão prevista na cláusula anterior deverá elaborar, no prazo de três meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho e dos equipamentos e instalações, que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério do Trabalho.

2 — Do regulamento elaborado pela empresa devem constar, nomeadamente, as seguintes matérias:

- a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade patronal;
- b) Localização do estabelecimento industrial;
- c) Identificação do despacho de autorização de instalações e laboração do estabelecimento industrial;
- d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;
- e) Processo e diagramas de fabrico;
- f) Matérias-primas utilizadas;
- g) Aparelhos, máquinas e demais equipamentos;
- h) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios da laboração;
- i) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social;
- j) Sistema de abastecimento de água;
- l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;
- n) Postos de trabalho que exigem luz e equipamento individual e sua discriminação;
- o) Formas de promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- p) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

3 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a entidade patronal fornece, quando da sua entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar do mesmo.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Equipamento individual**

1 — Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de higiene e segurança considere necessário, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos e calçado impermeável, são encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

2 — O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infracção disciplinar.

#### CAPÍTULO XIV

##### **Actividade sindical**

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores no sindicato e na actividade sindical dentro da empresa.

#### CAPÍTULO XV

##### **Questões gerais e transitórias**

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Reclassificação profissional**

A entidade patronal procederá, 60 dias após a publicação deste CCT, à atribuição das categorias e classes profissionais de acordo com as respectivas funções nele descritas, não se considerando válidas, para este efeito, quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas neste CCT.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Manutenção das regalias anteriores**

Salvo os casos especificamente previstos na lei, da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, e, bem assim, diminuição de ordenado ou suspensão de qualquer outra regalia de carácter permanente existente à data da entrada em vigor do CCT.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Prevalência de normas**

Com o presente CCT consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicadas a estes sectores e que estejam expressamente reguladas neste CCT.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Criação, extinção e reclassificação de categorias profissionais**

1 — É criada a categoria profissional de recepcionista (nível VI da tabela salarial).

2 — São extintas as seguintes categorias profissionais:

Terceiro-escriturário (nível VII);  
Operador mecanográfico (nível V);  
Operador de máquinas de contabilidade (nível V);  
Perfurador-verificador (níveis VI e VII).

Se existirem trabalhadores classificados nestas categorias, os terceiros-escriturários são reclassificados em segundos-escriturários e os restantes em primeiros-escriturários, sem prejuízo da antiguidade e diuturnidades vencidas e vincendas.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Retroactivos

O pagamento dos retroactivos decorrentes do estipulado na cláusula 2.<sup>a</sup>, n.º 2, deve ser feito no prazo máximo de 90 dias após a publicação deste contrato, em três prestações iguais e mensais.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

##### Serviços administrativos

*Chefe dos serviços administrativos/chefe de escritório.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos, tendo sob as suas ordens, normalmente, dois ou mais profissionais das categorias previstas na alínea seguinte.

*Chefe de departamento ou chefe de divisão.* — É o trabalhador que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe dos serviços administrativos ou chefe de escritório, tendo sob as suas ordens, normalmente, um ou mais chefes de secção.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou chefia escritórios, quando anexos a fábricas, filiais ou armazéns, salvo se o número de profissionais de escritório for inferior a cinco.

*Chefe de contabilidade/técnico de contas.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos preciosos com vista à determinação dos custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando

os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, Diário e Razão (livros ou mapas) ou o que, não havendo departamento próprio de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados, ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

*Ajudante de guarda-livros.* — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha estas funções, executa alguns dos serviços enumerados na alínea anterior.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho contratos e escrituras.

*Escriturário especializado.* — É o trabalhador que, exclusiva e permanentemente, é encarregado de velar pela aplicação da legislação do trabalho, da previdência e fiscal e de assegurar o processamento dos respectivos encargos, bem como de recolher e elaborar elementos estatísticos exigidos pelas entidades oficiais ou solicitados pela empresa.

*Caixa.* — É o trabalhador que, no escritório, tem a seu cargo, ainda que interinamente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

*Escriturário.* — É o trabalhador de serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde nenhuma das categorias anteriores, embora as apoie.

*Estagiário.* — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

*Inspector administrativo.* — É o trabalhador que tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

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

*Chefe do centro de processamento e recolha de dados.* — É o trabalhador que, sob a dependência directa dos gestores ou administradores de empresa, superintende no trabalho de análise, funcional e de aplicação, colabora na análise de sistemas e tem a seu cargo a orientação dos restantes profissionais de informática da empresa, bem como a supervisão técnica e administrativa de todas as suas tarefas, e ao qual cabe a superior determinação de organização, recursos e funcionamento do centro de tratamento e recolha de dados da empresa. Gere as bibliotecas de programas, rotinas utilitárias e manuais técnicos dos fornecedores.

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

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

*Operador de computador.* — É o trabalhador que opera e controla o computador, quer através da consola, quer através do equipamento periférico apropriado (cartões, banda, discos, etc.). Prepara o computador para a execução dos programas, nomeadamente através da introdução das instruções apropriadas necessárias à execução. Tem a seu cargo a operação do equipamento periférico de entradas e saídas de dados, nomeadamente aquele que funciona *in line* com a unidade central de processamento.

*Controlador de aplicação.* — É o trabalhador que assegura a ligação do serviço de informática com os uti-

lizadores, com vista ao correcto funcionamento das aplicações no computador. Nomeadamente, esclarece dúvidas, resolve erros e actualiza ficheiros mestres. Controla e verifica a qualidade e exactidão dos documentos entrados e saídos de um sistema automatizado de informação.

*Programador mecanográfico ou de peri-informática.* — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação, estabelece as fichas de dados e resultados. Pode ter a seu cargo a programação lógica das máquinas de recolha de dados, minicomputadores de tarja magnética, minicomputadores de escritório, terminais ou qualquer outro tipo de máquinas periféricas programáveis.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

*Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

*Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.* — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

*Dactilógrafo.* — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados e registados por outrem e, acessoriamente, serviço de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas, transmitindo indicações várias. Poderá desempenhar serviços auxiliares de escritório.

*Telefonista.* — É o trabalhador que opera numa cabina operadora ou central, ligando e interligando chamadas telefónicas e, sem sair do seu local de trabalho, realiza outros serviços relacionados com a sua função.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir.

#### Fogoeiros

*Encarregado de fogueiro.* — O trabalhador que exerça as funções de encarregado terá uma retribuição de, pelo

menos, 20% acima da retribuição do profissional mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogueiros o mínimo de três profissionais com esta categoria. As funções de encarregado são dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

*Fogheiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogheiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer beneficiação nos geradores, auxiliares e acessórios na central de vapor.

## ANEXO II

### Condições profissionais específicas

#### I — Serviços administrativos

##### A) Condições mínimas de admissão

a) *Profissionais de escritório.* — As habilitações mínimas para os profissionais de escritório são, em princípio, as do curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que tenham duração não inferior àqueles e preparem para o desempenho de funções da profissão, exceptuando-se aqueles que, à data da entrada em vigor do presente CCT, já exerciam a profissão. A prova do exercício da profissão poderá ser feita mediante simples declaração do sindicato respectivo. A idade mínima é de 18 anos.

b) *Profissionais de informática.* — As habilitações exigíveis são os cursos apropriados de formação profissional, ou formação prática profissional equivalente, devidamente comprovada. A idade mínima é de 18 anos.

c) *Cobreadores.* — Idade mínima de 21 anos e habilitações mínimas legalmente exigíveis, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

d) *Telefonistas.* — Idade mínima de 16 anos e habilitações mínimas (6.º ano de escolaridade obrigatória), ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

e) *Paquete.* — Idade não inferior a 14 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

f) *Contínuos.* — Idade não inferior a 18 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória, ou o exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

g) *Porteiros e guardas.* — Idade não inferior a 21 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória, ou o exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

*Nota.* — No que respeita às habilitações mínimas, a sua opinião não será obrigatória para as entidades patronais com estabelecimentos em concelhos onde não existam escolas que habilitem para os cursos referidos.

## B) Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de, pelo menos:

- a) Um profissional com a categoria de chefe de escritório ou chefe dos serviços administrativos nos escritórios em que haja mais de 30 trabalhadores;
- b) Um profissional com a categoria de chefe de departamento ou de divisão nos escritórios em que haja um mínimo de 20 trabalhadores;
- c) Um profissional classificado, pelo menos, como chefe secção ou equiparado nos escritórios com um mínimo de seis profissionais de escritório.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato serão observadas as seguintes proporções:

- a) Os chefes de secção serão em número nunca inferior a 5% dos profissionais de escritório existentes;
- b) Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro de densidades que se segue, podendo, contudo, o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das classes;
- c) Os estagiários serão em número nunca superior ao dos escriturários ou equiparados.

3 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os empregados nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para efeito de classificação.

## C) Acesso obrigatório

1 — Profissionais de escritório e correlativos:

- a) Têm acesso obrigatório à classe imediata os profissionais que completarem quatro anos no exercício em qualquer das classes seguintes:

Segundo-escriturário;  
Cobrador;  
Telefonista;

- b) Os estagiários e os dactilógrafos logo que completem dois anos de estágio ou 21 anos de idade são promovidos a segundos-escriturários;
- c) Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas, caso não tenham as habilitações necessárias para ingressarem na carreira de escriturários;
- d) *(Eliminar.)*
- e) O perfurador-verificador até quatro anos de permanência na categoria terá para efeitos de retribuição a equiparação a terceiro-escriturário, de quatro e mais anos, a segundo-escriturário;
- f) Os cobreadores de 2.ª classe são promovidos a cobreadores de 1.ª no fim de quatro anos na classe de 2.ª;
- g) Os telefonistas de 2.ª serão promovidos a telefonistas de 1.ª no fim de quatro anos na classe de 2.ª. Este regime não se aplica aos trabalha-

dores das empresas em que exista só uma classe de telefonistas por força da aplicação do anterior CCT, embora as novas admissões fiquem sujeitas ao regime ora estipulado.

2 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, nenhum profissional poderá ascender a mais de uma classe de

cada vez, contando-se, no entanto, para essa promoção todo o tempo de permanência na categoria ou classe à data da entrada em vigor do contrato.

3 — Os profissionais de informática, mecanografia e operadores de máquinas de contabilidade beneficiarão do mesmo regime de promoção dos escriturários.

#### D) Quadro de densidades dos escriturários

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	—	—	—	1	1	1	1	2	2	2
Primeiros .....	—	—	—	1	1	1	1	2	2	2
Segundos .....	—	1	1	1	2	2	2	2	2	3
Terceiros .....	1	1	2	2	2	3	4	4	5	5

#### II — Fogueiros

1 — As categorias profissionais abrangidas por este CCT serão estabelecidas em obediência ao Regulamento da Profissão de Fogueiro para a condução de geradores de vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

2 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias inferiores às previstas neste CCT.

3 — Não é permitido às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão para a condução de geradores de vapor.

4 — Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos com mais de 18 anos de idade e com a robustez física necessária para o exercício da mesma.

#### III — Contagem de tempo

Nas promoções, bem como nas equiparações, para efeitos de retribuição, previstos no presente anexo II, conta-se todo o tempo que o trabalhador tiver na classe ou categoria, incluindo o anterior à data da entrada em vigor do CCT.

#### ANEXO III

##### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços administrativos .....	762
II	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Tesoureiro ..... Inspector administrativo ..... Chefe de contabilidade ..... Técnico de contas .....	709,50
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador de computador .....	669,50
IV	Correspondente em línguas estrangeiras ..... Programador de máquinas mecanográficas ou peri-informáticas ..... Secretário de direcção .....	633,50

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
	Escriturário especializado ..... Fogueiro-encarregado .....	
V	Caixa ..... Controlador de aplicação de 1.ª classe ... Controlador de aplicação ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Operador de computador ..... Ajudante de guarda-livros ..... Fogueiro de 1.ª classe .....	588,50
VI	Cobrador de 1.ª classe ..... Escriturário de 2.ª classe ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Fogueiro de 2.ª classe ..... Recepcionista .....	555,50
VII	Cobrador de 2.ª classe ..... Telefonista de 1.ª classe ..... Fogueiro de 3.ª classe .....	523,50
VIII	Contínuo (mais de 18 anos) ..... Porteiro ..... Guarda ..... Dactilógrafo ..... Estagiário .....	443,50
IX	Contínuo de 18 anos ..... Servente de limpeza .....	378,50
X	Paquete até 17 anos .....	371,50

#### Declaração final

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 70 empresas e 2000 trabalhadores.

Lisboa, 14 de Maio de 2004.

Pela ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (sector de confeitaria e conservação de fruta):

(Assinatura ilegível.)



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

Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
Pelo STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
Pelo SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
Pelo SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Pelo SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 3 de Dezembro de 2004, a fl. 77 do livro n.º 10, com o registo n.º 163/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **CCT entre a ACP — Assoc. Comercial de Portimão e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

A CCT entre a ACP — Associação Comercial de Portimão e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1997, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1998, 31, de 22 de Agosto de 1999, 30, de 15 de Agosto de 2000, 4, de 29 de Janeiro de 2002, 2, de 15 de Janeiro de 2003, e 40, de 29 de Dezembro de 2003, foi alterada como segue:

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio retalhista no Barlavento Algarvio, que abrange os concelhos de Albufeira, Silves, Lagoa, Portimão, Monchique, Lagos, Vila do Bispo e Aljezur (CAE 52112, 52120, 52210, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610, 52621, 52622, 52623 e 52720), representadas pela ACP — Associação Comercial de Portimão e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 1500 empresas e 2500 trabalhadores.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — A presente convenção entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Abril de 2004 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia desta CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita, decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia da CCT referida no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadas uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7 — As partes denunciadas disporão até 10 dias para examinar as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — A CCT denunciada mantém-se em vigor até à entrada de outra que a revogue.

10 — Na reunião protocolar deve(m) ser definida(s) qual(is) a(s) entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

#### **Cláusula 3.ª**

##### **Substituição da CCT**

1 — A presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## **CAPÍTULO VI**

#### **Cláusula 24.ª**

##### **Retribuições certas mínimas**

1 — (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)

2 — (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)

3 — (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)

4 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário será atribuído um abono mensal de € 12,85, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

5 — (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)

6 — (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)

7 — (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)

.....

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)

2 — O valor pecuniário de cada diuturnidade é de € 10,15.

3, 4 e 5 — (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)

.....

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Deslocações

Aos trabalhadores deslocados ao serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária — € 28,30;  
Alojamento e pequeno-almoço — € 15,80;  
Pequeno-almoço — € 2;  
Almoço, jantar ou ceia — € 5.

Ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos;

b) e c) (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)

.....

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

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

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diz respeito.

3 — Para efeito do disposto do n.º 1, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na empresa até ao termo do ano civil a que as férias digam respeito.

4 — O trabalhador terá direito a gozar férias no próprio ano de admissão se tiver sido admitido no 1.º semestre, por um período correspondente a 2 dias por cada mês de trabalho já prestado, desde que o total de férias gozadas nesse ano não ultrapasse 22 dias úteis.

5 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo, a entidade patronal fixará a época de férias de 1 de Maio a 31 de Outubro, devendo, no entanto, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior 30 dias.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias e o respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes.

7 — No caso de impossibilidade de gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte. Se mesmo assim persistir a impossibilidade, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente e o respectivo subsídio.

8 — 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.

9 — 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.

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

## ANEXO IV

### Quadro de vencimentos

#### Tabela salarial — 2004

(com efeitos a partir de 1 de Abril de 2004)

Nível	Âmbito profissional	Salário (euros)
A	Chefe de escritório .....	569,50
	Gerente comercial .....	
	Chefe de serviços .....	
	Analista de sistemas .....	
	Encarregado .....	
	Encarregado geral .....	
B	Encarregado de loja .....	522,35
	Secretária de direcção .....	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ...	
	Chefe de secção .....	
	Guarda-livros .....	
	Correspondente em línguas estrangeiras .....	
	Caixeiro-encarregado .....	
	Caixeiro-chefe .....	
	Inspector de vendas .....	

Nível	Âmbito profissional	Salário (euros)
	Chefe de compras ..... Chefe de vendas ..... Programador ..... Encarregado de armazém ..... Operador fiscal de caixa ..... Assistente administrativo ..... Chefe de equipa (electricista) ..... Mestre ou mestra .....	
C	Estagiário de programação ..... Operador de supermercado especializado ..... Promotor de vendas ..... Primeiro-escriurário ..... Caixa de escritório ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Primeiro-caixeiro ..... Caixeiro-viajante ..... Caixeiro de praça ..... Expositor-decorador ..... Vendedor ..... Fiel de armazém ..... Prospector de vendas ..... Vendedor especializado ou técnico de vendas ... Operador mecanográfico ..... Assentador de revestimentos ..... Montador de móveis ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Acabador de móveis de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial relojoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Oficial (electricista) ..... Ajudante de mestre ou mestra .....	511,30
D	Segundo-escriurário ..... Segundo-caixeiro ..... Conferente ..... Demonstrador ..... Propagandista ..... Recepcionista ..... Perfurador-verificador ..... Acabador de móveis de 2. <sup>a</sup> ..... Relojoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de supermercado de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial especializado (têxteis) .....	475
E	Terceiro-escriurário ..... Terceiro-caixeiro ..... Caixa de balcão ..... Cobrador ..... Contínuo ..... Porteiro ..... Telefonista ..... Guarda ..... Oficial relojoeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de supermercado de 2. <sup>a</sup> ..... Ajudante de motorista ..... Pré-oficial (electricista) ..... Oficial costureira e bordadora especializada ...	440
F	Repositor ..... Embalador ..... Servente ..... Distribuidor ..... Operador de máquinas ..... Costureira ..... Bordadora ..... Servente de limpeza .....	389,40
G	Estagiário do 3.º ano ..... Dactilógrafa do 3.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 3.º ano ..... Ajudante de relojoeiro ..... Operador-ajudante de supermercado de 2. <sup>a</sup> ...	370,28

Nível	Âmbito profissional	Salário (euros)
H	Estagiário do 2.º ano ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Operador de supermercado do 1.º ano ..... Ajudante (electricista) ..... Costureira de emendas .....	370,28
I	Estagiário do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano .....	365,60
J, L, M	Praticante ..... Pacote ..... Aprendiz de electricista ..... Praticante de relojoeiro ..... Ajudante têxtil .....	365,60

Portimão, 9 de Novembro de 2004.

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

*Manuel Inácio Mendes Gomes Peres*, mandatário.  
*José António Mendes Duarte*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro:

*Manuel Inácio Mendes Gomes Peres*, mandatário.  
*José António Mendes Duarte*, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*Manuel Inácio Mendes Gomes Peres*, mandatário.  
*José António Mendes Duarte*, mandatário.

Pela ACP — Associação Comercial de Portimão:

*Cláudio José Marreiros Ventura*, mandatário.  
*Álvaro Miguel Peixinho Alambre Bila*, mandatário.

#### Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio retalhista no Barlavento Algarvio, que abrange os concelhos de Albufeira, Silves, Lagoa, Portimão, Monchique, Lagos, Vila do Bispo e Aljezur (CAE 52112, 52120, 52210, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610, 52621, 52622, 52623 e 52720), representadas pela ACP Associação Comercial de Portimão e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 1500 empresas e 2500 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados e partir de 1 de Abril de 2004 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia desta CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia da CCT referida no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadoras uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7 — As partes denunciadoras disporão até 10 dias para examinar as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — A CCT denunciada mantém-se em vigor até à entrada de outra que a revogue.

10 — Na reunião protocolar deve(m) ser definida(s) qual(is) entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Substituição da CCT

1 — A presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar, defender e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Comunicações à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada e com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais de trabalho reservados às comunicações sindicais, bem como daquelas que integram comissões sindicais de empresa.

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

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Comissões sindicais e intersindicais da empresa

1 — A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2 — A comissão intersindical da empresa (CE) é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.

3 — A comissão de trabalhadores é a organização dos trabalhadores e é eleita em plenário com a presença da maioria dos trabalhadores da empresa.

4 — Os delegados sindicais são os representantes na empresa.

5 — As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para intervir, nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente circular em todas as secções da empresa no exercício das suas funções.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Garantias dos dirigentes sindicais

1 — Aos trabalhadores que sejam directores das associações sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- As faltas dadas no desempenho das suas funções sindicais são consideradas justificadas e contam como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, excepto o da remuneração;
- Os mesmos trabalhadores beneficiam, para o exercício das funções indicadas na alínea anterior, do crédito de seis dias por mês, que são remunerados;
- Para aplicação do regime das alíneas anteriores, deverá a direcção do sindicato interessado comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, os dados e o número de dias que os directores necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita nos dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta;
- Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, regime que se aplicará igualmente aos membros dos demais corpos gerentes das associações sindicais;
- Não serem afectados na sua promoção profissional ou salarial nem serem objecto igualmente

de uma discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

2 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

3 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dará ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou a uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e do contrato de trabalho e nunca inferior a 12 meses de serviço.

4 — Se a pena aplicada for inferior ao despedimento e se for julgado que se trata de pena injustificada, tem direito a uma indemnização dupla da que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador.

#### Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) Para o exercício das suas funções, um crédito de oito horas por mês ou de doze horas, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical;
- b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia;
- c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2 — Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos n.ºs 2, 3 e 4 da primeira parte desta cláusula «Garantias dos dirigentes sindicais».

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal face a actividade sindical na empresa

São deveres da entidade patronal:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções. Este local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresas com mais de 150 trabalhadores;
- b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora de hora normal, desde que convocados por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical de delegados e desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente;
- c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permi-

tir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal;

- d) Sem prejuízo da normalidade de trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de outros direitos decorrentes da efectividade de serviço, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical de delegados, devendo dar-se conhecimento à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia e com a afixação da convocatória;
- e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d), desde que avisada do facto com antecedência mínima de seis horas.

### CAPÍTULO III

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT são obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

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

Grupo A — profissionais do comércio:

a) Idade mínima de 15 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei, ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório de ensino secundário ou equivalentes;

b) Como praticante de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade;

c) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

Grupo B — trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares. — Só poderão ser admitidos para o exercício destas funções os indivíduos que possuam as habilitações mínimas e com as seguintes idades mínimas:

De 15 anos, para paquete;

De 18 anos, para trabalhadores de limpeza e contínuos;

De 18 anos, para porteiro, guarda ou vigilante.

Grupo C — telefonistas. — Idade não inferior a 16 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

Grupo D — cobradores:

a) Habilitações exigidas por lei ou ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;

b) Admissão 18 anos de idade.

Grupo E — profissionais de escritório. — Habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não

tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes.

Grupo F — motoristas. — Habilitações mínimas legais.

Grupo G — electricistas:

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial 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, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados como aprendizes do 2.º período;
- 3) Desde que frequentem, com aproveitamento, um dos cursos indicados no n.º 2;

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 — 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 electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânica electricista ou de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

Grupo H — têxteis:

1 — As habilitações legais mínimas;

2 — As habilitações referidas nas alíneas do número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas nem àqueles que residam em localidades onde não existam escolas oficiais que ministrem tais habilitações.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão do trabalhador será feita a título experimental pelo período máximo de 60 dias; porém, nas empresas com 20 ou menos trabalhadores, esse prazo é de 90 dias.

2 — No período experimental, a entidade patronal só poderá despedir o trabalhador desde que este revele inaptidão para o posto de trabalho ou cargo para o qual foi contratado, desde que tal facto e as razões justificativas constem de documento escrito.

3 — À comissão sindical ou, na sua falta, ao delegado sindical respectivo será obrigatoriamente dado conhecimento do documento referido no n.º 2 desta cláusula

na data da sua entrega ao trabalhador, sob pena de aquele e respectivos efeitos serem considerados improcedentes.

4 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remunerações, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

5 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 10 dias úteis após a data de apresentação do trabalhador substituído, deverá a sua admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição.

3 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, desde que tenha prestado serviço por um período igual ou superior a um trimestre, tem direito a uma indemnização de 8,5% da retribuição mensal por cada mês de trabalho logo que sejam dispensados os seus serviços.

4 — A categoria profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores à do substituído previstas neste contrato, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se verificar a admissão definitiva, de acordo com o n.º 2 desta cláusula.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos para efeitos de substituição se verificarem vagas nas categorias da sua profissão, ser-lhes-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias, reconhecidas pela entidade patronal.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Relações nominais

As entidades patronais ficam obrigadas a dar cumprimento à legislação em vigor sobre quadros de pessoal e relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

I — Trabalhadores do comércio:

- a) Será atribuída a categoria de caixeiro chefe de secção aos profissionais que dirigem uma secção própria, salvo se, efectivamente, o número de caixeiros for inferior a três;

- b) Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções;
- c) Os caixas podem prestar serviço misto em caso de impedimento ocasional de um colega, desde que para tal estejam habilitados e as suas funções não sejam incompatíveis;
- d) O caixa privativo será substituído durante as suas ausências pela entidade patronal ou outro trabalhador que se encontre devidamente habilitado para o exercício dessas funções;
- e) Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja assegurado pelo trabalhador, este não poderá estar classificado em categoria inferior a caixeiro;
- f) Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusiva ou predominantemente específicos dessas secções;
- g) As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 25% dos empregados constantes do respectivo quadro de pessoal, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade superior. Caso não existam empregados, poderá haver um só praticante;
- h) Na classificação dos profissionais do comércio que exerçam as funções de caixeiro serão observadas as proporções mínimas estabelecidas no quadro de densidade constante do anexo III, podendo, no entanto, o número de caixeiros ser superior aos mínimos fixados para cada uma das classes, desde que salvaguardada a relação mínima.

## II — Trabalhadores de escritório:

1:

- a) É obrigatória a existência de um chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) É obrigatória a existência de um chefe de serviços nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos;
- c) É obrigatória a existência de um chefe de secção, ou equiparado, nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

- a) Os chefes de secção serão em número nunca inferior a 10% dos trabalhadores de escritório e correlativos existentes, arredondado para a unidade imediatamente superior;
- b) Os estagiários serão em número nunca superior ao dos terceiros-escriturários;
- c) O número de dactilógrafos não poderá exceder 25% dos escriturários estagiários, com arredondamento imediatamente superior, sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores;
- d) Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro de base de densidades constante

no anexo III, sem prejuízo de o número de primeiros-escriturários e de segundos-escriturários poder ser superior aos mínimos fixados.

## III — Trabalhadores de armazém:

- 1) Um encarregado geral de armazém sempre que existam 50 profissionais de armazém;
- 2) Um encarregado de armazém sempre que existam 30 profissionais de armazém;
- 3) Um fiel de armazém sempre que existam 10 profissionais de armazém.

IV — Trabalhadores electricistas. — 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 oficiais têm de classificar um como encarregado;
- c) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas a) e b).

## Cláusula 15.<sup>a</sup>

### Acesso automático

1 — O praticante de caixeiro, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá, obrigatoriamente, a caixeiro-ajudante.

2 — Após três anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.

3 — Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquelas categorias.

4 — Os estagiários e dactilógrafos, após três anos de permanência nestas categorias ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

5 — Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

6 — Os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações mínimas exigíveis para os trabalhadores de escritório serão promovidos a contínuos ou porteiros.

7 — Para os efeitos do previsto nesta cláusula, conta-se a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor do contrato colectivo de trabalho referido no preâmbulo.

8 — O operador-ajudante de supermercado é o trabalhador admitido na profissão com mais de 18 e menos de 20 anos de idade.

9 — Operador de supermercado de 2.<sup>a</sup> é o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante, excepto se tiver sido admitido com mais de 20 anos de idade, caso em que a permanência naquela categoria será de um ano.

10 — O operador de supermercado de 1.<sup>a</sup> é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 2.<sup>a</sup>

11 — Operador especializado é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 1.<sup>a</sup>

12 — O praticante de relojoeiro é o trabalhador admitido na profissão com menos de 18 anos de idade.

13 — O ajudante de relojoeiro é o trabalhador que é admitido na profissão com idade igual ou superior a 18 anos ou que, sendo praticante, atinja essa idade.

14 — O oficial relojoeiro de 3.<sup>a</sup> é o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante.

15 — O oficial relojoeiro de 2.<sup>a</sup> é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 3.<sup>a</sup>

16 — O oficial relojoeiro de 1.<sup>a</sup> é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 2.<sup>a</sup>

#### **CAPÍTULO IV**

##### **Direitos, deveres e garantias das partes**

###### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

###### **Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só poderá conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação ou admoestação, que elas sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir do trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho, moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne a higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões paritárias e outras;
- i) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como

facilitar-lhes, quando possível, a assistência de aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho. A entidade patronal serão comunicados pelo empregado, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento do ensino a confirmação da assiduidade dos empregados.

###### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

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

1 — É proibido à entidade patronal:

- 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 condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto de contrato, excepto nos casos admitidos neste contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com justa causa, com a indemnização correspondente.

###### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

###### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes tiverem sido confiadas;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- c) Obedecer à entidade patronal ou a quem a representar em tudo o que respeita a trabalho, salvo quando as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;



- j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior, nos termos do presente contrato.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo. No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

2 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

### CAPÍTULO V

#### Duração da prestação do trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Nos meses de Janeiro a Novembro, no caso de os trabalhadores cessarem a sua actividade às 13 horas de sábado, com encerramento ao domingo, o horário a praticar será de quarenta horas semanais.

No mês de Dezembro, os trabalhadores podem praticar ao sábado o horário normal dos restantes dias (oito horas), desde que, em compensação, descansem nos dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro, ou nos dias úteis imediatos, caso aqueles coincidam com dias de descanso obrigatório.

2 — No caso de os trabalhadores trabalharem ao sábado na parte da tarde, o horário de trabalho será de quarenta horas para os profissionais do comércio e de trinta e sete horas e meia para os de escritório; de qualquer modo, o dia de descanso semanal será o domingo, sendo o descanso complementar de meio dia feito por escala rotativa.

3 — No caso de os trabalhadores trabalharem ao domingo, o horário de trabalho será de quarenta horas para os profissionais do comércio e de trinta e cinco horas para os de escritório. Neste regime, os trabalhadores folgarão dois dias por semana, rotativamente.

4 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de 100 % sobre o salário efectivo nos domingos em que houver lugar a prestação de trabalho.

5 — Em todo o caso, serão salvaguardados os horários de menor duração já praticados.

6 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

3 — A realização de trabalho extraordinário só é permitida em casos ponderosos (acidentes, trabalho urgente, imprevistos, trabalhos que não devam ser interrompidos ou adiados, etc.) e desde que daí não resulte um prejuízo grave para o trabalhador.

4 — Por motivo de balanço e até ao limite de 30 dias em cada ano, pode o período normal diário ser prolongado, mas esse prolongamento diário não poderá ir além das 22 horas e 30 minutos, com um intervalo mínimo de trinta minutos para descanso antes do início daquele prolongamento.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100 %.

2 — A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

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

3 — O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao limite da 1.<sup>a</sup> semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>-A

##### Trabalho em dias de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso normal será pago com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal e dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição.

A obrigatoriedade do descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia de trabalho.

2 — Aplica-se ao trabalho nos dias feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição e ao descanso, salvo nas empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nesses dias, cujo pessoal terá apenas direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 e as 7 horas.

2 — Não se considera trabalho nocturno, para efeitos de remuneração superior à normal, o trabalho prestado

no período indicado no n.º 1 desta cláusula em empresas que adoptem o regime de turnos de pessoal, sendo, neste caso, aplicáveis as disposições da lei geral para o regime de turnos.

3 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

## **CAPÍTULO VI**

### **Remunerações mínimas**

#### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Retribuições certas mínimas**

1 — As remunerações certas mínimas garantidas aos trabalhadores pelo presente contrato são as que constam do anexo IV.

2 — Quando um trabalhador aufera uma remuneração mista, isto é, constituída por uma parte certa e por uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a parte certa prevista na tabela em anexo, independentemente da retribuição variável.

3 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas deverá ser efectuado logo que as vendas se concretizem através da sua facturação.

4 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário será atribuído um abono mensal de € 12,86, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

5 — A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

6 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período normal de trabalho.

7 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das empresas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a remuneração baseada exclusivamente em comissões.

#### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

##### **Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

#### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

##### **Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior, passará a receber

esta última retribuição, durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior além de 180 dias, passará a receber o vencimento correspondente ao exercício dessa categoria, mesmo finda a substituição, quando o trabalhador substituído regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Exceptuam-se do preceituado no número anterior os casos de impedimento por prestação de serviço militar por parte do trabalhador substituído.

#### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

##### **Diuturnidades**

1 — As retribuições certas auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório são acrescidas de uma diuturnidade por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2 — O valor pecuniário de cada diuturnidade é de € 10,15.

3 — No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4 — Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

#### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de Natal**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição global mensal.

2 — Nos anos de admissão ou de cessação de contrato, este subsídio será pago na proporcionalidade dos meses de serviço prestado.

3 — No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4 — Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não lhe seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Deslocações

Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

- a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária — € 28,30;

Alojamento e pequeno-almoço — € 15,80;

Pequeno-almoço — € 2;

Almoço, jantar ou ceia — € 9, ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos;

- b) O disposto na alínea a) não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura;
- c) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe pelo valor do coeficiente 0,25 sobre o preço em vigor do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — É considerado dia de descanso semanal o domingo, excepto para sectores comerciais legalmente autorizados a estar abertos ao público nesse dia.

2 — São considerados feriados obrigatórios os decretados pela lei.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte à Páscoa.

4 — São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, o feriado municipal da localidade onde se situam os respectivos estabelecimentos e o de terça-feira de Carnaval, que será observado em conformidade com a disposição camarária do respectivo concelho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

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

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diz respeito.

3 — Para efeito do disposto do n.º 1, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na empresa até ao termo do ano civil a que as férias digam respeito.

4 — O trabalhador terá direito a gozar férias no próprio ano de admissão se tiver sido admitido no 1.º semestre, por um período correspondente a 2 dias por cada

mês de trabalho já prestado, desde que o total de férias gozadas nesse ano não ultrapasse 22 dias úteis.

5 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo, a entidade patronal fixará a época de férias de 1 de Maio a 31 de Outubro, devendo, no entanto, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior 30 dias.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes.

7 — No caso de impossibilidade de gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte. Se mesmo assim persistir a impossibilidade, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente e respectivo subsídio.

8 — 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.

9 — 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.

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de 100% da retribuição mensal.

2 — Nos casos previstos nos n.ºs 4 a 7 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito ao subsídio correspondente ao número de dias de férias a que tiveram direito.

3 — Aos trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de férias é pago tendo como base a média das remunerações.

4 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como as férias e subsídio

proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano de cessação do contrato.

5 — Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência por inteiro de um dia 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 perçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Todas as ausências deverão ser justificadas logo que o trabalhador se apresente ao serviço, com excepção das referidas nas alíneas c) e h) da cláusula seguinte, que deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias, no primeiro caso, e pelo menos de véspera, no segundo.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em casos de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões paritárias ou outras a estas inerentes;
- c) Casamento, durante 11 dias úteis;
- d) Falecimento do cônjuge, companheiro, pai, mãe, sogro, padasto, madrastra, filho(a) enteado(a), genro, nora, durante cinco dias;
- e) Falecimento de irmão, irmã, cunhado(a), avô, avó, bisavô, bisavó, neto(a), bisneto(a) do próprio ou do cônjuge e ainda de outras pessoas que viviam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, dois dias;
- f) Parto do cônjuge ou companheira, pelo período de dois dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e véspera;
- h) Inspeção militar, nos dias em que esta se efectue;
- i) Prestação, por parte dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, do cumprimento das respectivas funções, durante o tempo indispensável;
- j) Doação de sangue, durante o dia da doação;
- k) Dia do funeral, por falecimento dos familiares da linha colateral até ao 3.º grau, tios/tias, sobrinhos/sobrinhas, devidamente comprovado.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal serão pagas, salvo estipulação em contrário.

2 — As faltas previstas nas alíneas b), c), d), e), f), g), h), i), j) e k) da cláusula anterior não implicarão perda de remuneração.

3 — Os trabalhadores podem faltar no dia da prova de exame e véspera, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas.

2 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 34.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

3 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar quando excederem 5 dias seguidos ou 10 interpolados no mesmo ano civil.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ou recusar ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar na categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas, salvo as que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação do contrato de trabalho

O contrato cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;

- c) Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

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

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- f) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo grave ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- k) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- l) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação dos serviços;
- b) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;

- f) Lesão de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Rescisão por parte da entidade patronal ocorrendo justa causa

1 — O despedimento do trabalhador tem de resultar sempre de justa causa.

2 — A justa causa tem de ser apurada e aprovada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 43.<sup>a</sup>

3 — A inexistência de justa causa ou a inadequação da sanção ao comportamento verificado determina a nulidade da sanção que, apesar disso, tenha sido aplicada.

4 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

5 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

6 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

7 — Tratando-se do despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais e de trabalhadores que desempenham funções de delegados sindicais, em ambos os casos, desde que exerçam ou hajam desempenhado as respectivas funções há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa e dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e indemnização correspondente ao dobro da estabelecida no número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos de justa causa previstos na cláusula 40.<sup>a</sup>, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa, se a houver, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento, nos termos do número anterior.

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva de justa causa de despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente da conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Denúncia unilateral pelo trabalhador**

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

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

1 — A posição que do contrato decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercam a sua profissão, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão,

ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por motivos justificados, de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Quando a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente, o trabalhador poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Falência ou insolvência**

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

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Cessação ou interrupção de actividade**

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral em vigor, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

## CAPÍTULO IX

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Trabalho feminino**

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas no posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos.

tivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

- c) A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora, para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;
- d) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;
- e) A dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias cada mês, sendo facultativa a retribuição;
- f) O emprego a meio tempo, com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício inoportuno para a entidade patronal;
- g) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas;
- h) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação de trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

1 — Os menores, com menos de 18 anos de idade, não são obrigados a prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2 — Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a redução de uma hora, durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

3 — Os trabalhadores podem faltar no dia de provas de exame e véspera da parte da tarde, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4 — O trabalhador deve informar a entidade patronal nos cinco dias subsequentes ao da matrícula nos cursos a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

5 — Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve

informar a entidade patronal com a antecedência mínima de uma semana da data de início da frequência efectiva do curso.

6 — As faculdades referidas nos n.ºs 1 e 2 serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento em dois anos escolares consecutivos, entendendo-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas que compõem o currículo do ano lectivo.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela caixa de previdência até ao limite de 20 dias por ano, seguidos ou interpolados.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão por acidente de trabalho

1 — Em caso de incapacidade temporária do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal pagará nos primeiros 30 dias 100 % e nos 90 dias subsequentes 50 % da diferença entre o salário real e o montante pago pelo seguro.

2 — Em caso de incapacidade permanente do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará a sua transferência para funções compatíveis com a sua diminuição, mantendo o seu salário total à data do acidente, não sendo abrangido por novas promoções da tarefa anterior, passando a ficar abrangido contratualmente nas novas funções com o salário antigo estagnado só até estas lá chegarem. Logo que tal suceda, o trabalhador passa ao regime da nova função.

3 — Em caso de incapacidade do trabalhador proveniente de acidente que não possa ser considerado como acidente de trabalho, aplicar-se-á o regime de doença comprovada, excepto quando o trabalhador receba pagamento por qualquer outra via.

## CAPÍTULO X

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente dos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas resoluções da OIT, com preferência nas condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho — Normas especiais

1 — Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo à entidade patronal mandar proceder às necessárias operações de limpeza.

2 — Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se a artificial quando aquela for insuficiente.

3 — Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente em armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação nas escadas principais e respectivas vias de acesso.

4 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se a artificial quando aquela seja insuficiente.

5 — Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e exposições excessivas ao sol.

6 — Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se as medidas adequadas para prevenir incêndios e preservar a segurança em caso de incêndio.

7 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

8 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Disporem de água canalizada;
- b) Serem iluminadas e ventiladas;
- c) Possuírem um lavatório para cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
- d) Uma bacia sanitária por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;
- e) Os lavatórios devem estar providos de sabão não irritante.

## **CAPÍTULO XI**

### **Sanções disciplinares**

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **Sanções disciplinares**

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento nas condições previstas neste contrato.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3 — Para efeitos de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano, a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6 — Da aplicação das penalidades previstas nas diversas alíneas do n.º 1 desta cláusula pode o trabalhador visado reclamar nos termos da lei em vigor.

7 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração do prévio processo disciplinar, sob pena de nulidade.

## **CAPÍTULO XII**

### **Interpretação, integração e resolução de conflitos**

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Interpretação e integração do contrato colectivo**

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação das associações patronais e dois em representação do sindicato, com a competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as lacunas.

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

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões assuntos que não constam da agenda de trabalhos.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso acordarem, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

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

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 60 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos após as comunicações referidas no número anterior.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Disposições transitórias**

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

##### **Manutenção de regalias adquiridas**

1 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar redução das remunerações ou de outras condições de trabalho mais favoráveis que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.



2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente contrato.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Quotizações

As entidades patronais abrangidas por este contrato efectuarão, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, a entrega do produto das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço, desde que sindicalizados e hajam manifestado, por escrito, vontade nesse sentido.

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais e definição de funções

###### I) Caixeiros e trabalhadores de armazém

1 — *Praticante*. — É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

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

3 — *Caixeiro-ajudante*. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

4 — *Distribuidor*. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

5 — *Embalador*. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

6 — *Operador de máquinas*. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utiliza:

Operador de empilhador;  
Operador de monta-cargas;  
Operador de ponte móvel;  
Operador de grua;  
Operador de balança ou báscula.

7 — *Caixa de balcão*. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista operações em folhas de caixa e recebe cheques.

8 — *Repositor(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda, procedendo à sua reposição em caso de falta.

9 — *Caixeiro*. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local da venda, informa-o do género de produtos que deseja, enuncia o preço e se esforça por concluir a venda.

10 — *Propagandista*. — É o trabalhador que promove a divulgação de produtos através da publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a utilização e distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

11 — *Demonstrador*. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, exposições ou domicílios, antes e depois da venda.

12 — *Conferente*. — É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazém ou câmaras.

13 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; se responsabiliza pela arrumação e conservação das mercadorias ou materiais; examina as concordâncias entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos; toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém e é responsável pelas mercadorias ou materiais existentes em armazém.

14 — *Vendedor*. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita as encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado por:

- a) Caixeiro-viajante, quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça;
- b) Caixeiro de praça, quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;
- c) Caixeiro de mar, quando se ocupa de fornecimento para navios.

15 — *Encarregado de armazém*. — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

16 — *Inspector de vendas*. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

17 — *Chefe de vendas*. — É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

18 — *Promotor de vendas*. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

19 — *Chefe de compras*. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

20 — *Prospector de vendas*. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam e observa os produtos quanto à sua aceitação

pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

21 — *Vendedor especializado ou técnico de vendas.* — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

22 — *Expositor e ou decorador.* — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

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

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

25 — *Encarregado de loja.* — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento, controla as compras e vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

26 — *Operador de supermercado.* — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstricção a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de vendas. Quando executa funções de caixa, a categoria mínima atribuível é de operador de 2.<sup>a</sup>

27 — *Montador de móveis.* — É o trabalhador que predominantemente monta, prepara ou afina no local móveis de madeira ou outros materiais de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

28 — *Acabador de móveis.* — É o trabalhador que executa os acabamentos em móveis de madeira e efectua uma criteriosa revisão, a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Pode também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

29 — *Assentador de revestimentos.* — É o trabalhador que aplica, usando técnicas apropriadas, revestimentos de pavimentos ou de paredes em alcatifas, papel ou outros materiais.

30 — *Operador fiscal de caixa.* — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado, sob a orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras e distribui trocos, fiscaliza a correcção das operações das caixas registadoras, presta assistência aos trabalhadores adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados por clientes; fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. No final do dia, em conjunto com o encarregado da

secção, recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

## II) Trabalhadores de escritório

1 — *Dactilógrafo.* — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilografados, minutados ou redigidos por outrem, e acessoriamente serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

2 — *Recepcionista.* — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das visitas e transmissão de indicações várias.

3 — *Estagiário.* — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

4 — *Escriturário (primeiro-escriturário, segundo-escriturário ou terceiro-escriturário).* — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas afirmativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de 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; informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de heranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora estatísticas; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquina de escritório; verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução da tarefa, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas e verifica as horas de presença do pessoal, segundo as respectivas fichas de ponto, e calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos gastos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída de pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo; por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

5 — *Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de 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 subscritos segundo as folhas de pagamento; pode preparar os fundos destinados a serem

depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

7 — *Chefe de serviços*. — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecânica.

8 — *Chefe de escritório*. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

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

10 — *Estagiário de programação*. — É o trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de quatro meses.

11 — *Operador mecanográfico*. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzidoras, intercaladoras e tabuladores; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

12 — *Perfurador-verificador*. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo primário de dados ou verificações numéricas ou alfanuméricas para registos de cartões, banda ou disco magnético.

13 — *Operador de máquinas de contabilidade*. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

14 — *Programador*. — É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores.

15 — *Secretário(a) de direcção*. — É o(a) trabalhador(a) que, além de executar tarefas de correspondente e ou esteno-dactilógrafa, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa, libertando-os ainda de trabalhos de escritório de carácter geral.

16 — *Correspondente em línguas estrangeiras*. — É o trabalhador que tem como principal função redigir, traduzir e ou retroverter correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

17 — *Analista de sistemas*. — É o trabalhador que, sob direcção geral, determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução; trabalha a maior parte do tempo sozinho e tem geralmente competência para trabalhar ao mais alto nível nas fases técnicas de análise de sistemas. Pode dirigir os níveis mais baixos. Analisa as dificuldades lógicas existentes e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos necessários para a mais eficiente operação.

18 — *Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilografados num ou mais idiomas estrangeiros.

19 — *Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos em língua portuguesa.

20 — *Assistente administrativo(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que adopta processos e técnicas de natureza comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização dos processos de informação para decisão superior.

### III) Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

1 — *Auxiliar ou servente de limpeza*. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

2 — *Paquete*. — É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

3 — *Guarda*. — É o trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados.

4 — *Porteiro*. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitante das instalações e receber correspondência.

5 — *Contínuo*. — É o trabalhador cuja missão consiste em anunciar visitantes, fazer entrega de documentos, mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilhar ou entregar correspondência.

### IV) Telefonistas

*Telefonista*. — É o trabalhador que se ocupa exclusivamente das ligações telefónicas.

### V) Cobradores

*Cobrador*. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

## VI) Trabalhadores motoristas

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

### VII) Trabalhadores têxteis

Neste sector enquadram-se os trabalhadores ocupados na confecção de todo o género de vestuário por medida ou emendas ao serviço de empresas do comércio retalhista.

#### Categorias profissionais

a) *Mestre ou mestra.* — É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

b) *Ajudante de mestre ou mestra.* — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o mestre ou mestra.

c) *Oficial especializado.* — É o(a) trabalhador(a) que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

d) *Oficial.* — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Será promovido obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.

e) *Costureira especializada.* — É a trabalhadora que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

f) *Costureira.* — É a trabalhadora que auxilia a costureira especializada ou o oficial. Será promovida obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.

g) *Bordadora especializada.* — É a trabalhadora especializada que borda à mão ou à máquina.

h) *Bordadora.* — É a trabalhadora que borda à mão ou à máquina. Será promovida obrigatoriamente à categoria de bordadora especializada no período máximo de três anos.

i) *Estagiário(a).* — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureira durante o período máximo de dois anos.

j) *Costureira de emendas.* — É a trabalhadora que de forma exclusiva efectua tarefas relativas às emendas de peça e de vestuário previamente confeccionadas.

l) *Praticante.* — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para costureira de emendas durante os dois primeiros anos de tirocínio.

m) *Ajudante.* — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para costureira de emendas durante os dois últimos anos do seu tirocínio.

## VIII) Trabalhadores electricistas

### Definição de categorias

*Encarregado.* — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

*Chefia de equipa.* — É o trabalhador com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

*Oficial.* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*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 a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

### Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes do superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

3 — Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

## IX) Trabalhadores relojoeiros

1 — *Praticante.* — É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2 — *Ajudante.* — É o trabalhador que termina a idade da aprendizagem e estagia para oficial.

3 — *Relojoeiro reparador.* — É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com auxílio de pinças, chave de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas, limpa manual ou mecanicamente as peças com benzina ou uma substância análoga, monta de novo e afina as peças do mecanismo, lubrifica, com pequenas quantidades de óleo, as partes sujeitas a atritos, regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida de tempo, verifica por vezes a estanquidade da caixa ou a magnetização

do mecanismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabrico de peças utilizando um forno de relojoeiro.

## ANEXO II

### Enquadramento das profissões por níveis salariais

#### 1 — Trabalhadores de escritórios, caixeiros e armazéns

- A) Chefe de escritório, gerente comercial, chefe de serviços, analista de sistemas e encarregado geral.
- B) Encarregado de loja, secretária de direcção, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, chefe de secção, guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, caixeiro-encarregado, caixeiro chefe de secção, inspector de vendas, chefe de vendas, chefe de compras, programador, encarregado de armazém, operador fiscal de caixa e assistente administrativo.
- C) Estagiário de programação, operador de supermercado especializado, promotor de vendas, primeiro-escriturário, caixa de escritório, operador de máquinas de contabilidade, primeiro-caixeiro, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, expositor-decorador, vendedor, fiel de armazém, prospector de vendas, vendedor especializado ou técnico de vendas, operador mecanográfico, assentador de revestimentos, montador de móveis, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, acabador de móveis de 1.<sup>a</sup> e oficial relojoeiro de 1.<sup>a</sup>
- D) Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, conferente, demonstrador, propagandista, recepcionista, perfurador-verificador, acabador de móveis de 2.<sup>a</sup>, oficial relojoeiro de 2.<sup>a</sup> e operador de supermercado de 1.<sup>a</sup>
- E) Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, caixa de balcão, cobrador, contínuo, porteiro, telefonista, guarda, oficial relojoeiro de 3.<sup>a</sup> e operador de supermercado de 2.<sup>a</sup>
- F) Repositor, embalador, servente, servente de limpeza, distribuidor e operador de máquinas.
- G) Estagiário do 3.<sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 3.<sup>o</sup> ano e caixeiro-ajudante do 3.<sup>o</sup> ano, ajudante de relojoeiro e operador-ajudante de supermercado.
- H) Estagiário do 2.<sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano, caixeiro-ajudante do 2.<sup>o</sup> ano e auxiliar ou servente de limpeza.
- I) Estagiário do 1.<sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano e caixeiro-ajudante do 1.<sup>o</sup> ano.
- J) Pacote do 4.<sup>o</sup> ano, praticante do 4.<sup>o</sup> ano e praticante de relojoeiro do 4.<sup>o</sup> ano.
- L) Pacote do 3.<sup>o</sup> ano, praticante do 3.<sup>o</sup> ano e praticante de relojoeiro do 3.<sup>o</sup> ano.
- M) Pacote do 2.<sup>o</sup> ano, praticante do 2.<sup>o</sup> ano e praticante de relojoeiro do 2.<sup>o</sup> ano.
- N) Pacote do 1.<sup>o</sup> ano, praticante do 1.<sup>o</sup> ano e praticante de relojoeiro do 1.<sup>o</sup> ano.

#### 2 — Trabalhadores rodoviários

- C) Motorista de pesados.
- D) Motorista de ligeiros.
- E) Ajudante de motorista.

#### 3 — Trabalhadores electricistas

- A) Encarregado.
- B) Chefe de equipa.
- C) Oficial.
- E) Pré-oficial
- H) Ajudante.
- L) Aprendiz.

#### 4 — Trabalhadores têxteis

- B) Mestre ou mestra.
- C) Ajudante de mestre ou de mestra.
- D) Oficial especializado.
- E) Oficial, costureira especializada e bordadora especializada.
- F) Costureira, bordadora, estagiário do 2.<sup>o</sup> ano (80 % do vencimento da categoria para que tirocina) e estagiário do 1.<sup>o</sup> ano (60 % do vencimento da categoria para que tirocina).
- H) Costureira de emendas.
- J) Ajudante do 2.<sup>o</sup> ano.
- L) Ajudante do 1.<sup>o</sup> ano
- M) Praticante do 2.<sup>o</sup> ano.
- N) Praticante do 1.<sup>o</sup> ano.

### Enquadramento das profissões por níveis funcionais

Quadros superiores .....	1.1) Técnico de produção e outros.	Chefe de serviços. Chefe de escritório.
	1.2) Técnicos administrativos e do comércio.	Analista de sistemas. Gerente comercial.
Quadros médios	2.1) Técnicos de produção e outros.	Programador.
	2.2) Técnicos administrativos.	Chefe de secção.
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.	—	Encarregado de armazém. Caixeiro-encarregado. Chefe de vendas. Caixeiro chefe de secção. Chefe de compras. Inspector de vendas. Encarregado geral. Encarregado (elec.) Encarregado de loja. Mestre ou mestra. Chefe de equipa.
Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros).	4.2) Administrativos, comércio e outros.	Assistente administrativo. Secretário de direcção. Guarda-livros. Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Correspondente em línguas estrangeiras.
	4.2) Produção .....	—
Profissionais qualificados.	5.1) Administrativos	Estagiário de programador. Escriturário. Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. Operador de máquinas de contabilidade. Operador mecanográfico. Caixa de escritório.
	5.2) Comércio .....	Caixeiro. Montador de revestimentos. Vendedor.

		Montador. Montador de móveis. Caixeiro-viajante. Caixeiro de praça. Expositor-decorador. Fiel de armazém. Caixa de balcão. Operador de supermercado.
	5.3) Produção .....	—
	5.4) Outros .....	Motorista. Oficial especializado. Oficial. Costureira. Bordadora. Relojoeiro.
Profissionais semi-qualificados.	6.1) Administrativos, comércio e outros.	Recepcionista. Dactilógrafo. Perfurador-verificador. Propagandista. Conferente. Demonstrador. Pré-oficial. Cobrador. Telefonista. Operador de máquinas.

Profissionais não qualificados (indiferenciados).	7.1) Administrativos e outros.	Contínuo. Servente. Porteiro. Distribuidor. Auxiliar ou servente limpeza. Embalador. Guarda. Repositor. Ajudante de motorista.
	7.2) Produção .....	—
Estágio e aprendizagem.	A.1) Praticantes e administrativos.	Estagiário. Paquete.
	A.2) Praticantes da produção.	Caixeiro-ajudante. Operador-ajudante de supermercado. Praticante.
	A.3) Praticantes da produção.	Praticante de relojoeiro. Estagiário (têxteis). Ajudante (electricista).
	A.4) Aprendizizes da produção.	Aprendiz (electricista).

### ANEXO III

#### Quadro de densidades

##### 1 — Quadro de densidades dos profissionais de comércio

	Número de trabalhadores																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
A) .....	-	-	-	-	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
B) .....	-	-	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4
C) .....	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	6
D) .....	-	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	5	6	6	6	7	7	7	7

- A) Primeiro-caixeiro/operador especializado.  
B) Segundo-caixeiro/Operador de supermercado de 1.<sup>a</sup>  
C) Terceiro-caixeiro/operador de supermercado de 2.<sup>a</sup>  
D) Caixeiro-ajudante/operador-ajudante de supermercado.

*Nota.* — Havendo mais de 20 caixeiros, observar-se-ão, quanto aos que excedam as duas dezenas, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

##### 2 — Quadro de densidades dos profissionais de escritório

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escriturário .....	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-escriturário .....	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-escriturário .....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

1 — Havendo mais de 10 escriturários, observar-se-ão, quanto aos que excedam a dezena, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

2 — Os quadros de densidade não se aplicam aos associados da ACP.

### ANEXO IV

#### Quadro de vencimentos

##### Tabela salarial — 2004

(com efeitos a partir de 1 de Abril de 2004)

Nível	Âmbito profissional	Salário (euros)
A	Chefe de escritório .....	569,50
	Gerente comercial .....	
	Chefe de serviços .....	
	Analista de sistemas .....	
	Encarregado .....	
	Encarregado geral .....	
	Encarregado de loja .....	
	Secretária de direcção .....	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ...	
	Chefe de secção .....	
	Guarda-livros .....	
	Correspondente em línguas estrangeiras .....	

Nível	Âmbito profissional	Salário (euros)
B	Caixeiro-encarregado . . . . .	522,35
	Caixeiro-chefe . . . . .	
	Inspector de vendas . . . . .	
	Chefe de compras . . . . .	
	Chefe de vendas . . . . .	
	Programador . . . . .	
	Encarregado de armazém . . . . .	
	Operador fiscal de caixa . . . . .	
	Assistente administrativo . . . . .	
Chefe de equipa (electricista) . . . . .		
Mestre ou mestra . . . . .		
C	Estagiário de programação . . . . .	511,30
	Operador de supermercado especializado . . . . .	
	Promotor de vendas . . . . .	
	Primeiro-escriturário . . . . .	
	Caixa de escritório . . . . .	
	Operador de máquinas de contabilidade . . . . .	
	Primeiro-caixeiro . . . . .	
	Caixeiro-viajante . . . . .	
	Caixeiro de praça . . . . .	
	Expositor-decorador . . . . .	
	Vendedor . . . . .	
	Fiel de armazém . . . . .	
	Prospector de vendas . . . . .	
	Vendedor especializado ou técnico de vendas . . . . .	
	Operador mecanográfico . . . . .	
	Assentador de revestimentos . . . . .	
	Montador de móveis . . . . .	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa . . . . .	
	Acabador de móveis de 1. <sup>a</sup> . . . . .	
Oficial relojoeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . .		
Motorista de pesados . . . . .		
Oficial (electricista) . . . . .		
Ajudante de mestre ou mestra . . . . .		
D	Segundo-escriturário . . . . .	475
	Segundo-caixeiro . . . . .	
	Conferente . . . . .	
	Demonstrador . . . . .	
	Propagandista . . . . .	
	Recepcionista . . . . .	
	Perfurador-verificador . . . . .	
	Acabador de móveis de 2. <sup>a</sup> . . . . .	
	Relojoeiro de 2. <sup>a</sup> . . . . .	
	Operador de supermercado de 1. <sup>a</sup> . . . . .	
	Motorista de ligeiros . . . . .	
Oficial especializado (têxteis) . . . . .		
E	Terceiro-escriturário . . . . .	440
	Terceiro-caixeiro . . . . .	
	Caixa de balcão . . . . .	
	Cobrador . . . . .	
	Contínuo . . . . .	
	Porteiro . . . . .	
	Telefonista . . . . .	
	Guarda . . . . .	
	Oficial relojoeiro de 3. <sup>a</sup> . . . . .	
	Operador de supermercado de 2. <sup>a</sup> . . . . .	
	Ajudante de motorista . . . . .	
Pré-oficial (electricista) . . . . .		
Oficial costureira e bordadora especializada . . . . .		
F	Repositor . . . . .	389,40
	Embalador . . . . .	
	Servente . . . . .	
	Distribuidor . . . . .	
	Operador de máquinas . . . . .	
	Costureira . . . . .	
	Bordadora . . . . .	
Servente de limpeza . . . . .		
G	Estagiário do 3.º ano . . . . .	370,28
	Dactilógrafa do 3.º ano . . . . .	
	Caixeiro-ajudante do 3.º ano . . . . .	
	Ajudante de relojoeiro . . . . .	
	Operador-ajudante de supermercado de 2. <sup>a</sup> . . . . .	

Nível	Âmbito profissional	Salário (euros)
H	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....	370,28
	Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	
	Operador de supermercado do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Ajudante (electricista) .....	
I	Costureira de emendas .....	365,60
	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano .....	
	Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano .....	
J, L, M	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	365,60
	Praticante .....	
	Paquete .....	
	Aprendiz de electricista .....	
	Praticante relojoeiro .....	
	Ajudante têxtil .....	365,60

## Portimão, 9 de Novembro de 2004.

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

*Manuel Inácio Mendes Gomes Peres, mandatário.*  
*José António Mendes Duarte, mandatário.*

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro:

*Manuel Inácio Mendes Gomes Peres, mandatário.*  
*José António Mendes Duarte, mandatário.*

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*Manuel Inácio Mendes Gomes Peres, mandatário.*  
*José António Mendes Duarte, mandatário.*

Pela ACP — Associação Comercial de Portimão:

*Cláudio José Marreiros Ventura, mandatário.*  
*Álvaro Miguel Peixinho Alambre Bila, mandatário.*

Depositado em 3 de Dezembro de 2004, a fl. 77 do livro n.º 10, com o registo n.º 164/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AE entre a SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.

Revisão global do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 2003.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A., e, por outro, os seus trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes e aplica-se em todos os locais em que, no território nacional, aquela desempenhe a sua actividade principal de prestação de serviços de recepção, movi-

mentação, armazenagem, expedição e transporte de matérias-primas alimentares e produtos conexos, mediante a utilização das suas estruturas de armazenagem, aos operadores comerciais inseridos no seu ramo de actividade, e conexas, bem como as que venham a caber, nos termos da lei, no seu objecto social.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE 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 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência previsto no n.º 1 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, devidamente fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes e no prazo máximo de 30 dias, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorrido o prazo de vigência constante no precedente n.º 1.

## CAPÍTULO II

### Admissões, quadros, carreiras e promoções

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da Empresa os candidatos que satisfaçam as condições mínimas estabelecidas neste AE.

2 — A admissão deve ser objecto de concurso, o qual poderá ser documental e ou envolver a prestação de provas.

3 — Para efeitos de admissão terão de ser apresentadas as provas documentais de habilitações literárias e ou qualificações profissionais.

4 — A admissão fica condicionada à observância dos requisitos legais vigentes, nomeadamente quanto à idade.

5 — No acto de admissão é atribuído ao trabalhador um número de empregado e fornecido um exemplar do AE e regulamentos dele emergentes.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental: durante 60 dias nos casos dos situados nos níveis 1 a 6 da tabela salarial; até 120 dias no caso dos situados nos níveis 7 a 11, e até 180 dias para os restantes casos.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — A denúncia do contrato deve ser obrigatoriamente comunicada por escrito com 3 ou 7 dias úteis de antecedência, consoante o período experimental tenha durado até ou mais de 60 dias.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade desde a data de admissão a título experimental.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição por impedimento prolongado

1 — No caso de impedimento de prestação de trabalho por parte do trabalhador, é permitida a admissão de um substituto sob a modalidade de contrato a termo.

2 — A estipulação do termo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

3 — Se, regressando o trabalhador substituído, o contrato com o substituto não for denunciado pela Empresa até oito dias antes de o prazo expirar, a admissão do substituto tornar-se-á definitiva, contando-se a sua antiguidade desde o início do contrato a termo, mas podendo o substituto ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da retribuição que vinha auferindo.

4 — A remuneração do substituto não pode ser inferior à prevista para a categoria profissional do substituído.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — A Empresa pode, para além do seu quadro de pessoal, contratar trabalhadores a termo, mas apenas nas condições previstas na lei.

2 — As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3 — Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que a Empresa proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.



#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais, definições de funções e preenchimento de lugares e cargos**

1 — As categorias profissionais, e as respectivas definições de funções, são as estabelecidas no anexo I.

2 — As condições gerais e específicas sobre carreiras profissionais e promoções estão definidas no anexo II.

3 — A atribuição das categorias será feita de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

4 — A Empresa só pode atribuir as categorias profissionais previstas neste AE. A criação de novas categorias implicará a participação às organizações sindicais do respectivo enquadramento, seguindo-se a negociação com as mesmas.

5 — Quando as funções desempenhadas correspondam a diferentes categorias, os trabalhadores serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

6 — O preenchimento de lugares deverá ser satisfeito, preferencialmente, por recurso aos meios humanos existentes na Empresa, incluindo os contratados a termo. Em regra será feito por concurso interno, publicitado nos diferentes locais de trabalho, com a definição de critérios a considerar em tal preenchimento, nomeadamente:

- a) Competência profissional;
- b) Habilitações académicas e ou profissionais adequadas e ou experiência profissional comprovada;
- c) Antiguidade.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Definição de promoção**

Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a nível ou subnível superior, podendo tal passagem ocorrer por acesso automático ou por mérito.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Mapa dos quadros de pessoal**

A Empresa é obrigada a elaborar e a remeter os mapas dos quadros de pessoal às entidades competentes e a afixá-los nos termos da lei.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Cargos de direcção e de chefia**

1 — São considerados cargos de direcção e de chefia os cargos de estrutura de director-geral, director, chefe de serviço e coordenador operacional.

2 — Todos os cargos de direcção e chefia são desempenhados em regime de comissão de serviço.

§ único. O desempenho de cargos de direcção e chefia em regime de comissão de serviço dá ao trabalhador o direito a auferir uma das remunerações previstas no anexo V.

3 — O desempenho de cargos de direcção e chefia em regime de comissão de serviço pode cessar a qualquer

momento, por decisão do conselho de administração, sem que daí possa resultar diminuição da retribuição mensal.

4 — Cessando o exercício do cargo de direcção ou de chefia, o trabalhador é reintegrado, salvo acordo diverso, na sua carreira profissional e em nível não inferior ao que lhe corresponderia se nela tivesse permanecido ininterruptamente.

5 — O trabalhador nomeado para o exercício de cargos de direcção ou de chefia em regime de comissão de serviço manterá todos os direitos inerentes à sua carreira profissional.

### CAPÍTULO III

#### **Direitos, deveres e garantias das partes**

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Deveres da Empresa**

A Empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente este AE, os regulamentos dele emergentes e as disposições aplicáveis da legislação de trabalho;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Não exigir a execução de tarefas incompatíveis com a categoria profissional ou capacidade física;
- g) Não exigir a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança, respeitando a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- i) 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;
- j) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a Empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) 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, permitindo ao trabalhador a consulta do

seu processo individual, com exclusão dos testes psicotécnicos;

- m) Passar certificados ao trabalhador contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do processo individual;
- n) Responder por escrito às reclamações dos trabalhadores ou dos seus representantes, desde que devidamente mandatados, no prazo de 45 dias;
- o) Prestar assistência judicial ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício das funções profissionais na Empresa, quando esta não se considere, ela própria ou qualquer dos seus trabalhadores, directa ou indirectamente lesados pelo acto;
- p) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste AE.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente este AE, os regulamentos dele emergentes e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a administração, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a Empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções da Empresa em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) 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;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela Empresa;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa;
- i) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho na Empresa, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir e fazer cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste AE, bem como as ordens dadas pela Empresa;
- k) Quando em funções de direcção ou de chefia, e sendo caso disso, informar com independência e isenção acerca dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores na sua dependência hierárquica;
- l) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhes sejam solicitados.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à Empresa:

- 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 ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir directa ou indirectamente a retribuição normal;
- e) Baixar a categoria profissional do trabalhador;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora dos casos previstos na lei ou no presente AE, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos 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 já adquiridos.

2 — O trabalhador poderá, para salvaguardar a sua responsabilidade, solicitar que as instruções que lhe são transmitidas pela hierarquia sejam confirmadas por escrito nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da execução possam resultar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

3 — A não confirmação por escrito pelo superior hierárquico das ordens transmitidas não desobriga do imediato cumprimento.

4 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador poderá participar por escrito ao conselho de administração a situação verificada.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto, na sua plenitude, as funções normais do substituído.

2 — Sempre que o trabalhador, por determinação expressa do conselho de administração, substitua outro de categoria profissional e retribuição superiores às suas, receberá, com efeitos desde o primeiro dia e enquanto durar o desempenho das funções, o correspondente à retribuição do substituído.

3 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou 180 interpolados, o substituto manterá o direito à retribuição prevista no número anterior.

4 — No caso previsto no número anterior, a retribuição adicional manter-se-á até ser absorvida por futuros aumentos salariais.

5 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o preenchimento da vaga far-se-á de acordo com as normas gerais de preenchimento de vagas.

6 — Se a vaga vier a ser preenchida por um dos substitutos, será contado, para efeitos de antiguidade na categoria, o tempo de serviço prestado como substituto.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

##### **Princípio geral**

Compete à Empresa, por intermédio do conselho de administração, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia, dentro dos limites decorrentes do presente AE.

#### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

##### **Horário de trabalho**

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período de trabalho diário, bem como dos intervalos para refeição ou descanso diários.

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho devem ser ouvidos os trabalhadores abrangidos e os seus órgãos representativos.

3 — No âmbito do presente AE considera-se:

- a) Horário normal — aquele em que as horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para a refeição ou descanso, são fixos;
- b) Horário flexível — aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e a duração do intervalo para a refeição e o descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- c) Horário de turnos rotativos — aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os empregados mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o sub-

sequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

- d) Horário diferido — aquele que, sendo fixo, tem, contudo, o seu início e o seu termo a horas distintas dos horários anteriores.

#### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

##### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de trabalho de menor duração já praticados na Empresa para os respectivos grupos profissionais.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo ser prestadas mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Sempre que um trabalhador esteja a desempenhar uma tarefa durante o intervalo para a refeição ou descanso, o tempo respectivo ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

4 — Os horários referidos nas alíneas b), c) e d) do n.º 3 da cláusula 16.<sup>a</sup> deverão, na medida do possível, ser organizados e estabelecidos de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

5 — Os trabalhadores deslocados ficam sujeitos aos horários em vigor para os respectivos grupos profissionais nos locais onde passarem a prestar serviço.

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

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

1 — Poderá haver isenção de horário de trabalho, nos termos da lei, sempre que a natureza das funções o justifique.

2 — Compete à Empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

3 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida uma retribuição especial não inferior a 25 % da remuneração normal de trabalho.

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho suplementar**

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

2 — O trabalho suplementar, que carece de acordo do trabalhador, só poderá ser prestado quando a Empresa tenha de fazer face a situações especiais ou acréscimos imprevistos de trabalho. O disposto no presente número não se aplica nos dias 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro.

3 — Não carece do acordo do trabalhador a prestação de trabalho suplementar em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar

prejuízos graves para a Empresa ou para a sua viabilidade.

4 — Salvo nos casos previstos no número anterior, nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia e o limite anual não poderá exceder as duzentas horas.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, que não seja por motivo de força maior, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6 — Quando o trabalho suplementar for prestado em dias úteis, será compensado na base de 25 % das horas de trabalho suplementar efectuadas, a utilizar nos 30 dias imediatos quando perfizer um número de horas suplementares igual ao período normal de trabalho diário.

7 — Na falta de acordo quanto ao dia em que será utilizada a compensação prevista no número anterior, o mesmo será fixado pela Empresa.

8 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes.

9 — A Empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes públicos no termo da prestação de trabalho.

10 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a Empresa atribuir-lhe-á um subsídio para refeição de valor igual ao estabelecido no n.º 5.5 do anexo IV deste AE, consoante as refeições compreendidas no período de trabalho prestado.

11 — Para efeitos do número anterior, os períodos correspondentes às refeições serão os seguintes:

- a) Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;
- b) Almoço — das 12 às 14 horas;
- c) Jantar — das 20 horas às 21 horas e 30 minutos;
- d) Ceia — das 22 às 24 horas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil ou normal dá direito a retribuição especial que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) Trabalho diurno:
  - 1.<sup>a</sup> hora — 50 %;
  - 2.<sup>a</sup> hora e seguintes — 75 %;
- b) Trabalho nocturno:
  - 1.<sup>a</sup> hora — 100 %;
  - 2.<sup>a</sup> hora e seguintes — 150 %;
- c) O trabalho suplementar nocturno, quando em seguimento do trabalho suplementar diurno, é pago com acréscimo de 150 %.

2 — O trabalho suplementar nocturno inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

3 — O valor da hora de retribuição, para efeitos de pagamento de trabalho suplementar, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

*RM* = retribuição base mensal, conforme o anexo III, acrescida do valor das anuidades e diuturnidades;

*PNR* = período normal de trabalho semanal em horas.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado é retribuído com acréscimo de 200 % sobre o valor da hora de retribuição calculado nos termos do n.º 3.

5 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos em que, por razões de força maior, a Empresa seja forçada a assegurar o seu funcionamento. Neste caso, o trabalho prestado em dias de descanso semanal será retribuído com acréscimo de 150 % sobre o valor da hora de retribuição calculado nos termos do n.º 3.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — O trabalho será também considerado como nocturno no primeiro período de trabalho subsequente quando:

- a) Prestado em prolongamento do período normal de trabalho nocturno;
- b) Prestado em prolongamento do período de trabalho nocturno igual ou superior a três horas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre o valor da hora de retribuição calculado nos termos do n.º 3 da cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento em alguma ou algumas das diversas áreas de trabalho da Empresa seja superior ao período normal de trabalho, poderão ser organizados turnos de pessoal diferente.

2 — Os turnos serão rotativos, sendo a mudança de turno efectuada periodicamente após os dias de descanso semanal.

3 — O horário de trabalho por turnos terá a duração máxima de trinta e cinco horas semanais.

4 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste AE tenham horário de trinta e seis horas mantêm o direito à redução de duas horas e trinta minutos quando laborarem em regime de turnos.

5 — O período de trabalho diário em regime de turnos não poderá exceder sete horas.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos, cujo serviço o permita, terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. A interrupção conta como tempo de serviço efectivo.

7 — Nenhum trabalhador que actualmente não labore em regime de turnos pode vir a ser obrigado a trabalhar nesse regime, salvo se tiver dado o seu acordo ou quando necessidades imperiosas de laboração da Empresa o determinem.

8 — No caso previsto na parte final do número anterior, a Empresa procurará, logo que possível, que o trabalhador retome o regime de horário anteriormente praticado.

9 — A alteração dos mapas anuais de turnos deverá seguir os princípios referidos nos n.ºs 7 e 8 desta cláusula.

10 — A escala de turnos prevista neste AE será de dois ou três turnos com folgas fixas, as quais serão obrigatoriamente ao sábado e ao domingo.

11 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa, até ao final do anterior período de trabalho, não sendo, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

12 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência, qualquer que seja o motivo desta, retomará sempre o turno que lhe competiria, como se a ausência não se tivesse verificado.

13 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho da Empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente a outro regime de horário que se mostre adequado ao seu estado de saúde e às necessidades de serviço.

14 — O trabalhador que completar vinte e cinco anos de serviço em regime de turnos ou 60 anos de idade não poderá ser obrigado a permanecer neste regime.

15 — Para o trabalhador de turno cujo serviço se inicie ou termine a horas ou locais em que não existam transportes públicos, a Empresa assegurará ou pagará o respectivo transporte.

16 — Para preenchimento de vagas noutra regime de horário será dada preferência, quando em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores por turnos, sem prejuízo do disposto no n.º 14.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — A remuneração dos trabalhadores em regime de turnos será acrescida de um subsídio de turno no montante fixado no n.º 5.3 do anexo IV.

2 — Este subsídio é devido mesmo quando se verifique:

- a) O gozo de férias;
- b) Deslocações em serviço externo.

3 — O subsídio de turno estabelecido no n.º 1 inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que desempenhem tarefas de encarregado de turno auferirão um subsídio diário do valor indicado no n.º 5.4 do anexo IV, sem prejuízo do determinado no n.º 1.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1 — Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2 — A convocação compete ao responsável pela unidade, instalação ou serviço ou a quem o substituir devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

3 — O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua comparência no local de trabalho no prazo máximo de sessenta minutos.

4 — O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio de acordo com os valores fixados no n.º 5.7 do anexo IV, nos seguintes termos:

- a) Por cada semana seguida de prevenção, a qual compreende todo o tempo que decorre das 17 horas de segunda-feira às 17 horas do domingo seguinte, com exclusão dos períodos compreendidos entre as 0 e as 8 horas de cada dia;
- b) Por cada feriado, sábado ou domingo isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 17 horas do dia anterior até às 24 horas do próprio dia;
- c) Por cada sábado e domingo não isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 17 horas de sexta-feira às 17 horas de domingo;
- d) Por cada hora quando a prevenção ocorrer em dias úteis isolados, fora das situações previstas nas alíneas anteriores.

5 — Se durante o período de uma semana completa de prevenção, a que se refere a alínea a) do número anterior, se verificar a existência de dia(s) feriado(s) entre segunda-feira e sexta-feira, dentro do mesmo período, o trabalhador terá direito a receber para além da importância que lhe é devida por permanência semanal de prevenção ainda a diferença do valor considerado para dia útil e para dia feriado.

6 — Por cada deslocação em regime de prevenção o trabalhador tem direito:

- a) Ao pagamento, no mínimo, de duas horas como trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, independentemente de o trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, iniciando-se a contagem do tempo de prestação de serviço com uma hora de antecedência em relação ao registo de ponto;
- b) Ao fornecimento pela Empresa de meio de transporte adequado ou pagamento das despesas de transporte.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho

1 — Por local de trabalho entende-se a instalação em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, seja prestado em local não fixo.

2 — Por transferência de local de trabalho entende-se toda e qualquer mudança, para outra instalação, numa distância superior a 10 km daquele onde normalmente se presta serviço.

3 — O trabalhador só poderá ser transferido mediante o seu acordo ou em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento em que presta serviço.

4 — Tratando-se de transferência individual, poderá esta ser recusada, permanecendo o trabalhador no mesmo local, salvo quando a Empresa provar que a transferência não lhe causa prejuízo sério. Neste caso, o trabalhador poderá rescindir o contrato com direito às indemnizações previstas neste AE.

5 — Os termos da transferência individual constarão de documento escrito.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Encargos com a transferência

1 — Nas transferências de local de trabalho numa distância superior a 10 km, a Empresa custeará:

- a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e a do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência, incluindo seguro, caso este se verifique;
- b) Um mês de ajudas de custo, quando houver mudança de residência.

2 — Nos casos de transferência por iniciativa da Empresa, o trabalhador terá direito ao eventual acréscimo no custo do transporte público.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local habitual

1 — Entende-se por trabalho fora do local habitual a realização temporária de serviço que pressuponha a manutenção do respectivo posto no local de origem.

2 — A deslocação considera-se pequena ou grande consoante permita, ou não, a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia e ou dentro de um período de dezasseis horas a contar da hora da partida.

3 — A deslocação dá direito ao trabalhador a uma ajuda de custo para custear as despesas inerentes à sua alimentação e alojamento.

4 — Para a ajuda de custo, bem como para as refeições ou o alojamento, considerados unitariamente nas pequenas deslocações ou em períodos finais de deslocações inferiores a dezasseis horas, os valores são os fixados no n.º 2 do anexo IV, para cuja aplicação não é exigível prova documental das despesas.

5 — Os valores das ajudas de custo nas deslocações ao estrangeiro constantes de regulamento interno da Empresa serão actualizados anualmente de acordo com os coeficientes acordados para a tabela salarial.

6 — As despesas de transporte originadas pela deslocação em serviço constituirão encargo da Empresa.

7 — Nas deslocações superiores a vinte e quatro horas em território nacional o trabalhador terá direito ao valor previsto no n.º 5.8 do anexo IV por dia completo, para eventuais pequenas despesas não documentadas.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Transportes nas deslocações

1 — Quando as deslocações em serviço externo não possam ser efectuadas em viatura da Empresa, devem ser utilizados os transportes públicos colectivos.

2 — Nas deslocações por motivo de serviço pode ser autorizada a utilização de viatura própria, mediante o pagamento por quilómetro da importância estabelecida na cláusula seguinte.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1 — Quando as deslocações forem efectuadas em viatura própria serão pagas na base do valor estabelecido por quilómetro percorrido para os funcionários públicos.

2 — O tempo ocupado nos trajectos e espera é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

3 — O tempo referido no número anterior, na parte em que exceder o período normal de trabalho, será pago como trabalho suplementar.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito, nas grandes deslocações:

- a) Ao reembolso das despesas efectuadas e bem assim das respeitantes a vacinas, passaporte e vistos, se a elas houver lugar;
- b) Ao pagamento da viagem de regresso imediato pela via mais rápida, em caso de força maior

devidamente comprovado, que o atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique;

- c) Ao pagamento de ajudas de custo, conforme o preceituado na cláusula 28.<sup>a</sup>

2 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à Empresa que a retribuição ou parte dela seja paga no local habitual e à pessoa por ele indicada.

3 — As obrigações da Empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

4 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento das viagens de ida e volta entre o local onde se encontra e o da sua residência habitual, para gozar as suas férias.

5 — O tempo de viagem até ao local da residência habitual do trabalhador e o do retorno ao local da deslocação não serão contados nas férias.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Cobertura de riscos inerentes a deslocações**

1 — Durante o período de deslocação os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, por facto não imputável ao trabalhador, deixem eventualmente de lhe ser assegurados pela segurança social ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade deverão ser cobertos pela Empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquelas entidades se não houvesse deslocação.

2 — Um seguro de acidentes pessoais cobrirá todos os riscos, nomeadamente de transportes em meios públicos ou privados, no trabalho ou fora dele, de valor correspondente a € 49 879,78.

3 — Durante os períodos de doença comprovada por estabelecimento hospitalar, por médico de centro de saúde ou por atestado médico, neste caso com direito a comprovação por parte da Empresa, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico ou se faltar no local a assistência médica necessária, sem prejuízo das regalias estabelecidas na cláusula anterior.

4 — Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido como condição necessária para o tratamento pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, com o direito a comprovação pelos serviços médicos da Empresa, esta pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — Em caso de morte em deslocação, a Empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais a ele inerentes para o local a indicar pela família e também as despesas de viagem do acompanhante.

## CAPÍTULO V

### **Retribuição do trabalho**

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Definições e âmbito**

1 — Considera-se retribuição do trabalho tudo aquilo que, nos termos do presente AE, dos usos e costumes da Empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida da prestação de trabalho ou do exercício da sua função.

2 — Considera-se retribuição normal de trabalho o valor da retribuição base mensal prevista no anexo III, acrescida das anuidades e dos subsídios de férias e de Natal.

3 — Considera-se retribuição complementar de trabalho todas as restantes retribuições recebidas pelo trabalhador, nomeadamente o subsídio de poluição, o subsídio de risco pela limpeza de células, o subsídio de refeição, o subsídio familiar, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho, o abono para falhas e o trabalho suplementar e o subsídio de prevenção, quando tenham carácter regular e periódico.

4 — Para efeitos das indemnizações previstas na cláusula 60.<sup>a</sup> («Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»), e das indemnizações devidas por aplicação de sanções abusivas, a retribuição compreende as retribuições complementares de trabalho estabelecidas nos n.ºs 2 e 3, com excepção do subsídio de risco pela limpeza de células e do subsídio de prevenção.

5 — O desempenho de cargos de direcção e de chefia em regime de comissão de serviço dá ao trabalhador o direito a auferir uma retribuição complementar mínima equivalente a 15 % da sua retribuição base mensal. No caso de cessação da comissão de serviço, a retribuição complementar auferida manter-se-á até ser absorvida por futuros aumentos salariais. Para aferir deste diferencial de 15 % serão considerados todos os componentes da retribuição.

6 — O disposto no n.º 5 não prejudica o diferencial já existente na relação categoria/cargo de estrutura.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Forma e tempo de pagamento**

O pagamento da retribuição será efectuado por depósito bancário, se e enquanto outro meio não for solicitado pelo trabalhador, até ao final do antepenúltimo dia útil do mês a que se refere.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

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

Quando algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias ou níveis receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Anuidades

Por cada ano de antiguidade na Empresa o trabalhador terá direito a uma anuidade, acumulável com a retribuição mensal, no valor fixado no anexo IV.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

O desempenho, com carácter de regularidade, de funções de tesouraria dará direito a um abono mensal para falhas de harmonia com o valor constante no anexo IV.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição de trabalho.

2 — No ano de admissão receberão o subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão até 31 de Dezembro, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

3 — Este subsídio deve ser pago até ao dia 15 do mês de Dezembro, beneficiando sempre de qualquer aumento de retribuição que tenha lugar até ao último dia do ano.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar receberão o subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

5 — No ano em que regressarem do serviço militar receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano.

6 — Os trabalhadores na situação de licença sem retribuição receberão o subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado.

7 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será pago o subsídio proporcional aos meses de trabalho prestado, considerando-se qualquer fracção como mês completo.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de poluição

1 — Os trabalhadores da Empresa que trabalhem em condições de ambiente poluído, decorrente da movimentação de granéis sólidos alimentares, têm direito a receber um subsídio mensal no montante estabelecido no anexo IV.

2 — Os que, esporadicamente, estejam sujeitos às condições de trabalho referidas no número anterior, por períodos não inferiores a um dia completo por mês, receberão um subsídio proporcional aos dias de trabalho prestado.

3 — O direito ao subsídio cessa a partir da data em que se não verifiquem os condicionalismos da sua concessão.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

A cada trabalhador será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição do valor fixado no anexo IV.

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Dias de descanso semanal, feriados e tolerâncias

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — 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 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

3 — Para além dos feriados estabelecidos no n.º 2, observar-se-ão, também, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal ou, na sua falta, o feriado distrital, devendo para esse efeito o Terminal Portuário da Trafaria ser considerado nas condições da sede e do Terminal Portuário do Beato.

4 — Na véspera de Natal, durante todo o dia, e no dia 31 de Dezembro, a partir das 17 horas, haverá tolerância de ponto.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Direito a férias retribuídas

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.

2 — Em cada ano civil os trabalhadores têm direito ao gozo de um período de férias retribuído com a duração de 22 dias úteis, salvo o disposto nos n.ºs 4 e 7 seguintes.

3 — A retribuição do período anual de férias é igual à retribuição mensal do trabalhador.

4 — 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.

5 — 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.



6 — 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 interessado.

7 — No caso de o trabalhador optar por gozar pelo menos 12 dias úteis de férias fora do período de 1 a 31 de Agosto e de 15 a 31 de Dezembro, terá direito a gozar nesse ano mais 3 dias de férias, no total de 25 dias úteis.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o trabalhador e a Empresa ou, na falta de acordo, por esta última, que deve ouvir para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, a Empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Abril e 31 de Outubro, salvo parecer em contrário dos órgãos referidos no n.º 1.

3 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a Empresa e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

4 — Será elaborado e afixado em cada unidade, instalação ou serviço um mapa de férias até 20 de Março do ano em que vão ser gozadas.

5 — Na marcação dos períodos de férias será assegurado, sempre que possível, o gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da Empresa.

6 — O período de férias deverá ser totalmente utilizado até 31 de Dezembro de cada ano, salvo nos casos expressamente prescritos na lei e neste AE.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da Empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela Empresa 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 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado entre o trabalhador e a Empresa. Na falta de acordo, compete à Empresa a marcação, nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

4 — Haverá ainda lugar a alteração do período de férias se na data prevista para o seu início o trabalhador estiver temporariamente impedido de o gozar por facto

que não lhe seja imputável, cabendo neste caso à Empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula anterior.

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

6 — Verificando-se a impossibilidade de gozo de férias até 31 de Dezembro ou se a cessação do impedimento ocorrer após aquela data, o trabalhador tem direito a gozá-las até ao termo do 1.º trimestre ou em acumulação com as férias do ano seguinte.

7 — Da aplicação do número anterior não pode resultar a acumulação de mais de dois períodos anuais de férias.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se durante as férias o trabalhador adoecer, serão aquelas interrompidas, desde que a Empresa seja do facto informada o mais rapidamente possível, com indicação da data do início e do termo da doença, bem como do local onde se encontra.

2 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou atestado médico, podendo a doença ser fiscalizada por médico designado pela segurança social ou pela Empresa, nos termos e condições legalmente previstos.

3 — O gozo do período de férias em falta prosseguirá após o termo da situação de doença, mediante acordo, cabendo à Empresa, na falta deste, a marcação sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, há ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

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

4 — Se a cessação do contrato de trabalho ocorrer por falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela Empresa a título de retribuição do período de férias e respectivo subsídio serão pagas a quem provar ter direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até ao falecimento.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

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

No caso de a Empresa obstar ao gozo de férias, o trabalhador tem direito, a título de indemnização, ao triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — Além da retribuição correspondente ao período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual será pago até ao final do mês anterior ao do gozo de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição decorrente de promoção que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

3 — O subsídio de férias será pago, nos termos do n.º 1, desde que sejam gozados, pelo menos, 10 dias de férias. Se o período a gozar for inferior, há o direito a receber o subsídio correspondente, desde que expressamente solicitado.

4 — Os subsídios de férias serão liquidados até 30 de Junho, quando o gozo se verifique após essa data.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Faltas ao serviço**

1 — Por falta ao serviço entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, dividido este em período da manhã e período da tarde.

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

3 — O tempo acumulado das ausências, desde que ultrapasse quatro horas mensais, determinará a marcação de um período em falta ou de dois períodos em falta, segundo a equivalência estabelecida no n.º 5 desta cláusula.

4 — As interrupções ou ausências por motivo de consulta médica e para efeitos de tratamento e exames complementares de diagnóstico prescritos pelos serviços dos centros de saúde ou pelos serviços médicos da Empresa não serão processadas desde que devidamente comprovadas.

5 — Para efeitos de contagem semanal das horas de trabalho, um dia de ausência equivale a:

- a) Para horário de trinta e seis horas — sete horas e doze minutos;
- b) Para horário de quarenta horas — oito horas ou sete horas e trinta minutos, consoante se trate do regime normal ou do regime de turnos.

6 — Para o mesmo fim, um período em falta equivale a:

- a) Para horário de trinta e seis horas — três horas e trinta e seis minutos;
- b) Para horário de quarenta horas — quatro horas ou três horas e quarenta e cinco minutos, consoante se trate do regime normal ou do regime por turnos.

#### Cláusula 50.<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 madrastas, 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) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste AE e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se desde já como autorizadas pela Empresa as seguintes faltas:

- a) Um dia por doação gratuita de sangue;
- b) Até dois dias por mês e até ao máximo de sete dias por ano, desde que previamente autorizadas ou oportunamente justificadas pelo superior hierárquico. Para os trabalhadores que optem pelo regime de férias previsto no n.º 7 da cláusula 42.<sup>a</sup>, o limite máximo nesse ano não poderá exceder cinco dias.

4 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas com a antecedência possível.

2 — As faltas terão que ser comprovadas nos 10 dias subsequentes à sua ocorrência.

3 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas de imediato, salvo impossibilidade absoluta. A justificação deverá ser apresentada por escrito no prazo de 10 dias após a comunicação da falta.

4 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — 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 e tenha direito ao respectivo subsídio, salvaguardando eventuais complementos;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 50.<sup>a</sup> («Tipos de faltas»), quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa, salvo menção expressa de pagamento da retribuição.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 50.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, 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 a Empresa 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 um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que presunham a efectiva prestação de trabalho.

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

3 — A suspensão cessa desde a data de apresentação, sendo devida a retribuição por inteiro, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A Empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, nos termos legais.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeito de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presunham efectiva prestação de trabalho.

## CAPÍTULO VII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

1 — Durante o período de gravidez e até 120 dias após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselhadas, sem prejuízo da retribuição.

2 — Por ocasião de parto as trabalhadoras têm direito a uma licença de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados antes ou depois dessa data. No caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período de até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto. No caso de aborto, a licença é de 30 dias, podendo ser prolongada até 120 dias, por indicação dos serviços médicos da Empresa. Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade, esta poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então, até final do período.

3 — Por ocasião do parto, o pai trabalhador tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, a gozar no decurso do primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

4 — O pai tem ainda direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto, nos seguintes casos:

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

§ único. A alínea c) só será aplicável quando ambos forem trabalhadores por conta de outrem e mediante entrega de declaração sob compromisso de honra.

5 — Sempre que a mãe o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade. O mesmo se aplica ao pai nos casos previstos no n.º 4.

6 — Durante a licença referida nos n.ºs 2, 3 e 4 e nos restantes casos previstos na lei, o trabalhador mantém o direito a receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a Empresa o subsídio da segurança social a que tenha direito até ao valor igual pago por aquela.

7 — A mulher trabalhadora que amamente ou assista o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, até ao máximo de duas horas, para cumprimento dessa missão, enquanto durar, até o filho perfazer um ano de idade. Este direito é extensível ao pai nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 4 desta cláusula.

8 — As grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, nos casos em que tais consultas não sejam possíveis fora das horas de trabalho, apresentando documento comprovativo. A preparação para o parto é equiparada às consultas pré-natais.

9 — Durante a gravidez e até 12 meses após o parto, é facultada a possibilidade de recusa a prestar trabalho nocturno.

10 — Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade, esta poderá ser interrompida até à data em que cesse o inter-

namento e retomada a partir de então, até final do período.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou oficialmente reconhecidos terão os seguintes direitos especiais, sem prejuízo da retribuição e demais regalias inerentes à prestação de trabalho efectivo:

- a) Dispensa até uma hora diária para frequência de aulas, para ser usada no início ou no termo do período normal de trabalho;
- b) Dispensa para prestação de provas e do dia antecedente às mesmas;
- c) Escolha de horário compatível com a frequência do curso, devendo a Empresa facilitar para tal fim, na medida do possível, a transferência de serviço;
- d) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que salvaguardadas as necessidades de funcionamento da Empresa;
- e) Licença sem vencimento até seis dias por ano, seguidos ou interpolados;
- f) Comparticipação anual para aquisição de material escolar, nos termos fixados no n.º 3 do anexo IV.

2 — Para beneficiar dos direitos previstos no número anterior, os trabalhadores terão de requerê-lo ao conselho de administração e de fazer prova da sua condição de estudante e respectivo horário, bem como, sempre que possível, apresentar prova trimestral da frequência.

3 — Os direitos previstos nesta cláusula cessam automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de em dois anos consecutivos transitar para o ano escolar imediato ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

4 — Sempre que o trabalhador-estudante desista de estudar depois de iniciado o ano lectivo, ou quando por qualquer outra razão fique impedido de frequentar o curso, deverá comunicar, por escrito, tal facto à Empresa no prazo de cinco dias úteis.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

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

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem o direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção da entidade empregadora;
- b) Resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador;
- c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo ou extinção de posto de trabalho.

2 — No caso de despedimento promovido pela Empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em vez da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

A Empresa tem poder disciplinar sobre os seus trabalhadores, o qual é exercido pelo conselho de administração ou pelos superiores hierárquicos, nos termos por aquele estabelecidos.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar e caducidade

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis por este AE ou pelos regulamentos internos da Empresa.

2 — O procedimento disciplinar caduca decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Sanções e sua aplicação

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

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

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para

o que, na sua aplicação, deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da Empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma decisão justa.

3 — Pela mesma infracção não pode ser aplicada mais de uma das sanções previstas no n.º 1.

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

5 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder 15 dias por cada infracção, num total de 45 dias em cada ano civil.

6 — As sanções previstas nas alíneas b) a e) do n.º 1 não podem ser aplicadas sem processo disciplinar.

7 — A aplicação da sanção só pode verificar-se nos três meses posteriores à decisão.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 12.<sup>a</sup> deste AE;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, comissões de trabalhadores, instituições da segurança social ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e regalias que lhe assistem.

2 — Aos demais aspectos relativos às sanções abusivas, incluindo as suas consequências, é aplicável o regime legal em vigor.

3 — Ressalva-se ao disposto no número anterior a matéria relativa ao valor das indemnizações, à qual é aplicável, consoante os casos, o disposto na cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deverá ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa da qual constem a descrição pormenorizada dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem necessárias ao esclarecimento da verdade.

2 — O trabalhador tem direito a analisar o processo disciplinar, após recebimento da nota de culpa, com vista a apresentar a sua defesa.

3 — Para consultar o processo e apresentação da sua defesa, o trabalhador disporá de um prazo de 10 dias úteis contados a partir da data de recepção da nota de culpa.

4 — Para a entrega do seu parecer a comissão de trabalhadores disporá do prazo de cinco dias úteis a contar do momento em que o processo disciplinar lhe seja entregue por cópia.

5 — A falta de nota de culpa, a não audição das testemunhas indicadas pelo arguido, até ao limite de 10, e a não entrega de cópia do processo à entidade referida no n.º 4 determinam a nulidade insuprível do processo.

6 — É permitida a revisão do processo disciplinar quando sejam invocados novos factos ou elementos de prova susceptíveis de demonstrar a inocência ou de atenuar a sanção.

## **CAPÍTULO X**

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

#### **Cláusula 66.<sup>a</sup>**

##### **Assistência médica**

1 — A Empresa, nos locais com mais de 60 trabalhadores, terá obrigatoriamente ao seu serviço ou contratado um médico, a quem competirá:

- a) Efectuar os exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os trabalhadores expostos a riscos e os considerados clinicamente inferiorizados;
- b) A vigilância das condições hígio-sanitárias dos locais de trabalho e instalações anexas, na medida em que possa afectar a saúde dos trabalhadores, e propor as medidas que entenda necessárias;
- c) Prestar assistência médica a todos os trabalhadores.

2 — Nos terminais onde seja praticado o horário de trabalho por turnos, será assegurado o funcionamento de um serviço de enfermagem, por forma a garantir os primeiros socorros em caso de urgência.

#### **Cláusula 67.<sup>a</sup>**

##### **Segurança e higiene**

1 — A Empresa terá de proporcionar ao seu pessoal condições de segurança e higiene, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis.

2 — A Empresa dotará as suas instalações com vestiários e lavabos, zelando pela sua limpeza e higiene nos vários locais de trabalho.

3 — Os trabalhadores reservar-se-ão, pessoalmente ou através das suas estruturas representativas, o direito de apresentar à Empresa sugestões acerca das condições de segurança e higiene em todas as instalações.

4 — A Empresa obriga-se a respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor e as normas internas que regulem

a matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

#### **Cláusula 68.<sup>a</sup>**

##### **Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos**

1 — A Empresa obriga-se a definir os postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas, poeiras e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde do seu pessoal.

2 — A definição dos postos de trabalho referidos no número anterior implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, a constar no regulamento previsto na cláusula 70.<sup>a</sup>

3 — Sem prejuízo do exposto no número anterior, o trabalhador que labore nas condições previstas nesta cláusula tem direito a:

- a) Consulta médica, pelo menos de três em três meses, e, se necessário, tratamento em centros especializados, a expensas da Empresa;
- b) Mudança de local de trabalho, desde que os serviços médicos da Empresa comprovem claramente a impossibilidade de continuar a sua actividade no actual posto de trabalho.

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

##### **Equipamento de protecção individual**

1 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, constitui encargo exclusivo da Empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

2 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

3 — A Empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

#### **Cláusula 70.<sup>a</sup>**

##### **Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças**

1 — Os trabalhadores são obrigados a usar, durante o serviço, o equipamento de protecção individual de segurança que for determinado nos termos do Regulamento de Segurança e Higiene no Trabalho.

2 — São também obrigados a respeitar escrupulosamente as normas de segurança, higiene e saúde constantes do respectivo regulamento ou de outras normas internas de conteúdo semelhante em vigor na Empresa.

3 — O não cumprimento rigoroso das normas previstas no Regulamento de Segurança e Higiene no Trabalho será passível de actuação disciplinar.

## **CAPÍTULO XI**

### **Formação profissional**

#### **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

1 — A Empresa é responsável e deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como, quando se justifique, promover acções de reconversão e reciclagem.

2 — Por efeito de formação profissional promovida pela Empresa ou com interesse por esta reconhecido não haverá privação nem diminuição de direitos e regalias.

3 — Quando o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico por aprovação em curso de formação profissional ou escolar com interesse para a Empresa, esta poderá rever a colocação do trabalhador em conformidade com a nova qualificação, sendo este elemento preferencial a considerar na selecção dos candidatos aos respectivos concursos.

4 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, será assegurado, sempre que possível, aos que neles prestem serviço e que transitem para novas funções, toda a formação necessária, suportando a Empresa os encargos dela decorrentes.

#### **Cláusula 72.<sup>a</sup>**

##### **Responsabilidade da Empresa**

1 — Na formação e aperfeiçoamento profissional deverá ser observado:

- a) A frequência de cursos de interesse para a Empresa, facilitando, sempre que as condições de serviço o permitam, a presença às aulas e a preparação para exames;
- b) Sempre que razões de ordem tecnológica ou reconversão imponham alterações nas funções normalmente desempenhadas, a Empresa obriga-se a proporcionar a adequada formação profissional, podendo tornar obrigatória a frequência de cursos com bom aproveitamento, para efeito de promoção por mérito.

2 — A frequência dos cursos ministrados de formação ou aperfeiçoamento profissional conduzirá à obtenção, sempre que possível, de um certificado.

3 — Poderão ser concedidos, a quem o solicite, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a Empresa, reembolsáveis no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso.

4 — Quando o trabalhador frequentar cursos com interesse para a Empresa e for obrigado à deslocação do posto de trabalho habitual, aplicam-se as disposições deste AE no que respeita a deslocações, salvo se as refeições ou dormidas forem postas à disposição, ou quando os cursos obriguem a permanência superior a 60 dias, sendo, então, as condições estabelecidas e acordadas caso a caso.

#### **Cláusula 73.<sup>a</sup>**

##### **Responsabilidade dos trabalhadores**

No âmbito da formação e aperfeiçoamento profissional os trabalhadores deverão:

- a) Aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à disposição para a sua valorização.

## **CAPÍTULO XII**

### **Actividade sindical**

#### **Cláusula 74.<sup>a</sup>**

##### **Princípio geral**

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 75.<sup>a</sup>**

##### **Direito de reunião**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal até um período máximo de quinze horas por ano, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões podem realizar-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

#### **Cláusula 76.<sup>a</sup>**

##### **Convocações e comunicações**

1 — Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior são obrigados a comunicar à Empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendam que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na Empresa, podem participar nas reuniões mediante identificação.

#### **Cláusula 77.<sup>a</sup>**

##### **Instalações das comissões sindicais**

1 — Nos terminais portuários, a Empresa porá à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Na sede, a Empresa facultará aos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, a utilização de um local apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos delegados e dirigentes sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da Empresa e em local apropriado, para o efeito reservado, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais, bem como proceder à sua distribuição aos trabalhadores interessados, sem prejudicar o normal funcionamento da Empresa.

2 — É reconhecido aos trabalhadores com funções sindicais um crédito de horas, que não pode ser inferior a cinco por mês, para delegados sindicais, ou oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3 — Os membros da direcção das associações sindicais beneficiam de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções.

4 — Os delegados não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais que trabalhem na Empresa não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1 — Na Empresa, o número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas referidos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula anterior é de seis, salvo se número superior resultar da lei.

2 — As direcções sindicais comunicarão à Empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Reuniões com órgãos de gestão da Empresa

1 — Poderá haver reuniões entre os representantes da Empresa e as comissões intersindicais, comissões sindicais ou delegados sindicais, devendo estas ser solicitadas por escrito com a indicação da agenda de trabalhos.

2 — As reuniões podem ser conjuntas, quando solicitadas por mais de uma das entidades referidas no n.º 1 ou quando os temas a tratar sejam comuns, sendo lavradas actas, quando requeridas por qualquer das partes.

3 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não será considerado para efeitos de crédito de horas.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A Empresa obriga-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais, desde que, previamente, o trabalhador, em declaração individual escrita a enviar aos sindicatos e à Empresa, assim o autorize.

2 — Para o disposto no número anterior, observar-se-á o seguinte:

a) O produto das quotizações sindicais cobradas será enviado ao sindicato respectivo até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos e visados pelas comissões intersindicais, comissões sindicais ou delegados sindicais;

b) Nos mapas referidos na alínea anterior deverão ser inscritos ainda os que prestam serviço militar e os que estiverem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Comissão de trabalhadores

O regime por que se rege a comissão de trabalhadores é o constante das disposições legais aplicáveis.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições gerais

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Maior favorabilidade global

A regulamentação constante do presente AE é globalmente mais favorável do que a anteriormente aplicável aos trabalhadores ao serviço da Empresa.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

*Ajudante de electricista/metalúrgico.* — Coadjuva os oficiais da sua especialidade e executa as funções inerentes à preparação para o acesso à categoria de oficial.

*Auxiliar de escritório.* — Executa tarefas auxiliares de carácter administrativo e logístico.

*Conferente.* — Efectua o controlo das entradas e saídas dos produtos movimentados e preenche os documentos inerentes ao referido controlo.

*Empregado de refeitório.* — Executa, nos diversos sectores de um refeitório ou cantina, trabalhos relativos à preparação e serviços de refeições, exceptuando os de confecção de refeições, preparando as salas, colocando nas mesas os artigos de consumo e colaborando no empratamento.

*Escrivão.* — Executa tarefas de natureza administrativa, nomeadamente tratamento de toda a correspon-



dência, valores e assuntos diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta do seu superior. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Instrumentista de controlo industrial.* — Inspecciona e assegura a manutenção e reparação de todos os dispositivos e sistemas eléctricos e electrónicos de comando, controlo, segurança e transmissões informáticas de dados.

*Manobrador de pórticos.* — Manobra pórticos nas cargas e descargas, assegurando, em relação ao respectivo equipamento, a sua limpeza e conservação, desde que a mesma não requeira conhecimentos técnicos de mecânica e electricidade.

*Motorista.* — Conduz os veículos automóveis, desde que devidamente habilitado, zelando pela sua manutenção, conservação e limpeza. Pode prestar ainda serviços no exterior que possam implicar a utilização de viatura.

*Oficial electricista.* — Executa trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Oficial metalúrgico.* — Executa trabalhos de manutenção, reparação e conservação de equipamentos e maquinaria na área metalomecânica.

*Operador de sala de comando.* — Executa as acções inerentes às operações de movimentação dos produtos, controlando os equipamentos e procedimentos necessários para recepção, armazenagem, conservação e expedição. Pode, eventualmente, orientar a actividade de outros trabalhadores.

*Operador de produção.* — Conforme a sua formação e ou as suas aptidões específicas, colabora nos sectores básicos de operação dos terminais portuários, estando habilitado a actuar em todas essas áreas, sob orientação superior, quer manuseando os equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela Empresa, quer zelando pela manutenção, limpeza e conservação de todos os locais de operação quer ainda efectuando a supervisão das entradas e saídas de produtos.

*Recepcionista.* — Assegura o atendimento dos visitantes e as comunicações telefónicas internas e externas, desempenhando, eventualmente, outras tarefas compatíveis com a função.

*Técnico administrativo.* — Concebe, planifica, organiza e executa tarefas de natureza administrativa nas várias áreas da Empresa, podendo orientar os trabalhadores que lhe sejam adstritos.

*Técnico de informática.* — Concebe, adapta e implementa aplicações informáticas e assegura a manutenção dos programas e respectivo equipamento, incluindo as tarefas inerentes e complementares à sua utilização.

*Técnico superior.* — Concebe, planifica, organiza e executa tarefas de natureza técnica e científica, nas várias áreas da Empresa, podendo orientar os trabalhadores que lhe sejam adstritos.

*Técnico de produção.* — Consoante a sua aptidão e ou formação específica nas áreas eléctrica, mecânica e de operação, actua sob o ponto de vista técnico nas várias estruturas, equipamentos, consolas, circuitos e fases da movimentação, sob orientação superior.

*Trabalhador de armazém.* — Executa tarefas relacionadas com a movimentação dos granéis sólidos, a limpeza e a conservação das instalações.

*Cargos de estrutura.* — Supervisionam uma área, direcção ou serviço da Empresa, sob o ponto de vista funcional e hierárquico. Esta definição de funções é aplicável ao director-geral, directores, chefes de serviço e coordenadores operacionais.

## ANEXO II

### Carreiras

#### Condições gerais

1 — As categorias profissionais constantes do anexo I correspondem aos níveis referidos no anexo III, com numeração de 1 a 18.

2 — Os níveis 12 a 16 compreendem dois subníveis, de acesso e de estabilização, fazendo-se a entrada sempre pelo subnível de acesso, excepção feita para a categoria de técnico superior, cuja entrada é feita pelo subnível de estabilização.

3 — A passagem do subnível de acesso ao de estabilização far-se-á após três anos de exercício, excepto quanto à carreira de técnico superior, desde que haja informação profissional não inferior à média de *Bom*.

4 — As promoções nas carreiras verificar-se-ão quando a informação profissional for igual ou superior a *Regular*, nos casos em que estão previstos diferimentos.

5 — As informações profissionais serão escritas, tendo em atenção o desempenho das funções, e terão de ser do conhecimento do trabalhador, ao qual assiste o direito de reclamação.

6 — O trabalhador que permaneça seis anos no mesmo nível salarial sem que tenha sido promovido acede automaticamente ao nível salarial superior.

7 — Nos níveis 12 a 16, a passagem do subnível de acesso ao de estabilização não releva para a contagem daquele período de seis anos. No entanto, o acesso automático do subnível de estabilização ao nível salarial superior pode ser diferido até ao limite de mais três anos, desde que o trabalhador não obtenha uma classificação final de *Bom*, solicitada especificamente para o efeito, atribuída pelos superiores hierárquicos e homologada pelo conselho de administração.

8 — Os trabalhadores que a 1 de Outubro de 1999 já auferiam diuturnidades continuarão a recebê-las até que o respectivo valor seja absorvido por futuros aumentos salariais decorrentes da subida de nível.

9 — Haverá lugar a um prémio único de topo de carreira, equivalente ao diferencial que existir para o nível salarial seguinte, após terem decorrido oito anos de per-

manência no nível de topo da respectiva carreira profissional.

#### Condições específicas

1 — Auxiliar de escritório (AUXE) — ingresso no nível 1 com idade inferior a 21 anos. Ingresso no nível 4 com idade igual ou superior a 21 anos. Promoção ao nível 5 após três anos de exercício. Promoção ao nível 6 após três anos de exercício. Promoção ao nível 7 após três anos de exercício. As restantes promoções serão feitas por mérito, até ao nível 10.

2 — Conferente (CONF) — ingresso no nível 5. Promoção ao nível 7 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 12-A.

3 — Empregado de refeitório (EREF) — ingresso no nível 3. Promoção ao nível 4 após dois anos de exercício. Promoção por mérito ao nível 5.

4 — Escriturário (ESCR) — ingresso no nível 5. Promoção ao nível 6 após um ano de exercício. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 9 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 12-A.

5 — Instrumentista de controlo industrial (ICIN) — ingresso no nível 7. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 15-A.

6 — Manobrador de pórticos (MPOR) — ingresso no nível 6. As promoções serão feitas por mérito até ao nível 11.

7 — Motorista (MOTO) — ingresso no nível 7. Todas as promoções serão feitas por mérito até ao nível 11.

8 — Electricista:

Oficial electricista (OFEL) — ingresso no nível 4. Promoção ao nível 5 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 7 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 13-A;

Ajudante de electricista (AJEL) — ingresso no nível 2. Promoção ao nível 3 após seis meses de exercício. Promoção ao nível 4 (oficial) após seis meses de exercício.

9 — Metalúrgico:

Oficial metalúrgico (OFMT) — ingresso no nível 4. Promoção ao nível 5 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 7 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 13-A;

Ajudante de metalúrgico (AJMT) — ingresso no nível 2. Promoção ao nível 3 após seis meses de exercício. Promoção ao nível 4 (oficial) após seis meses de exercício.

10 — Operador de sala de comando (OSCM) — ingresso no nível 6. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 9 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. Promoção ao nível 11 e subnível 12-A, por selecção, após três anos de exercício, em cada um, desde que haja informação profissional não inferior à média de *Bom*. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 16-A.

11 — Operador de produção — ingresso no nível 7. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 9 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 14-A.

12 — Recepcionista (RECP) — ingresso no nível 5. Promoção ao nível 6 após três anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao nível 10.

13 — Técnico administrativo (TADM) — ingresso no nível 11. Todas as promoções até ao nível 17 serão feitas por mérito.

14 — Técnico de informática (TINF) — ingresso no nível 11. Promoção ao subnível 12-A após um ano de exercício. Promoção ao subnível 12-E após um ano de exercício. As restantes promoções até ao nível 17 serão feitas por mérito.

15 — Técnica superior (TSUP) — ingresso no subnível 12-E. Promoção ao subnível 13-A após um ano de exercício. Promoção ao subnível 13-E após um ano de exercício. Promoção ao subnível 14-A após um ano de exercício. As restantes promoções até ao nível 18 serão feitas por mérito.

A promoção ao subnível E dos técnicos superiores, a partir do nível 14, far-se-á decorridos dois anos, desde que haja informação profissional não inferior à média de *Bom*.

16 — Técnico de produção — ingresso no nível 9. Promoção ao nível 10 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 11 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao nível 17.

17 — Trabalhador de armazém (TARM) — ingresso no nível 4. Promoção ao nível 6 após dois anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao nível 9.

#### ANEXO III

Tabela salarial

Categorias	Níveis e subníveis	Retribuições (euros)
Técnico superior VII .....	18	2 518,50
Técnico administrativo VII .....	17	2 298
Técnico de informática VII .....		
Técnico de produção IX .....		
Técnico superior VI .....		

Categorias	Níveis e subníveis	Retribuições (euros)
Operador de sala de comando X . . . . .	E 16 A	2 133
Técnico administrativo VI . . . . .		
Técnico de informática VI . . . . .		
Técnico de produção VIII . . . . .		
Técnico superior V . . . . .	E 15 A	1 928
Instrumentista de controlo industrial IX		
Operador de sala de comando IX . . . . .		
Técnico administrativo V . . . . .		
Técnico de informática V . . . . .	E 14 A	1 787
Técnico de produção VII . . . . .		
Técnico superior IV . . . . .		
Instrumentista de controlo industrial VIII		
Operador de produção VIII . . . . .	E 13 A	1 642
Operador de sala de comando VIII . . . . .		
Técnico administrativo IV . . . . .		
Técnico de informática IV . . . . .		
Técnico de produção VI . . . . .	E 12 A	1 522,50
Técnico superior III . . . . .		
Instrumentista de controlo industrial VII		
Oficial electricista IX . . . . .		
Oficial metalúrgico IX . . . . .	E 11	1 306
Operador de sala de comando VII . . . . .		
Operador de produção VII . . . . .		
Técnico administrativo III . . . . .		
Técnico de informática III . . . . .	E 10	1 215,50
Técnico de produção V . . . . .		
Técnico superior II . . . . .		
Conferente VII . . . . .		
Escriturário VII . . . . .	E 9	1 129,50
Instrumentista de controlo industrial VI		
Oficial electricista VIII . . . . .		
Oficial metalúrgico VIII . . . . .		
Operador de sala de comando VI . . . . .	E 8	1 037
Operador de produção VI . . . . .		
Técnico administrativo II . . . . .		
Técnico de informática II . . . . .		
Técnico superior I . . . . .	E 7	974,50
Técnico de produção IV . . . . .		
Conferente VI . . . . .		
Escriturário VI . . . . .		
Instrumentista de controlo industrial V	E 6	861,50
Manobrador de pórticos VI . . . . .		
Motorista V . . . . .		
Oficial electricista VII . . . . .		
Oficial metalúrgico VII . . . . .	E 5	805,50
Operador de sala de comando V . . . . .		
Operador de produção V . . . . .		
Técnico administrativo I . . . . .		
Técnico de informática I . . . . .	E 4	598,50
Técnico de produção III . . . . .		
Auxiliar de escritório VII . . . . .		
Conferente V . . . . .	E 3	558,50
Escriturário V . . . . .		
Instrumentista de controlo industrial IV		
Manobrador de pórticos V . . . . .		
Motorista IV . . . . .	E 2	522
Oficial electricista VI . . . . .		
Oficial metalúrgico VI . . . . .		
Operador de produção IV . . . . .		
Operador de sala de comando IV . . . . .	E 1	495,50
Recepcionista VI . . . . .		
Técnico de produção II . . . . .		
Auxiliar de escritório VI . . . . .	E 0	462,50
Conferente IV . . . . .		
Escriturário IV . . . . .		
Instrumentista de controlo industrial III		
Manobrador de pórticos IV . . . . .	E -1	429,50
Motorista III . . . . .		
Oficial electricista V . . . . .		
Oficial metalúrgico V . . . . .		
Operador de produção III . . . . .	E -2	396,50
Operador de sala de comando III . . . . .		
Recepcionista V . . . . .		
Técnico de produção I . . . . .		
Auxiliar de escritório V . . . . .	E -3	363,50
Conferente III . . . . .		
Escriturário III . . . . .		
Instrumentista de controlo industrial II		
Manobrador de pórticos III . . . . .	E -4	330,50
Motorista II . . . . .		
Oficial electricista IV . . . . .		
Oficial metalúrgico IV . . . . .		
Operador de produção II . . . . .	E -5	297,50
Operador de sala de comando II . . . . .		
Recepcionista IV . . . . .		
Técnico de produção I . . . . .		
Auxiliar de escritório IV . . . . .	E -6	264,50
Conferente II . . . . .		
Escriturário II . . . . .		
Instrumentista de controlo industrial I		
Manobrador de pórticos II . . . . .	E -7	231,50
Motorista I . . . . .		
Oficial electricista III . . . . .		
Oficial metalúrgico III . . . . .		
Operador de produção I . . . . .	E -8	198,50
Operador de sala de comando I . . . . .		
Recepcionista III . . . . .		
Técnico de produção I . . . . .		
Auxiliar de escritório III . . . . .	E -9	165,50
Conferente I . . . . .		
Escriturário I . . . . .		
Instrumentista de controlo industrial I		
Manobrador de pórticos I . . . . .	E -10	132,50
Motorista I . . . . .		
Oficial electricista II . . . . .		
Oficial metalúrgico II . . . . .		
Operador de produção I . . . . .	E -11	99,50
Operador de sala de comando I . . . . .		
Recepcionista II . . . . .		
Técnico de produção I . . . . .		
Auxiliar de escritório II . . . . .	E -12	66,50
Conferente I . . . . .		
Escriturário I . . . . .		
Instrumentista de controlo industrial I		
Manobrador de pórticos I . . . . .	E -13	33,50
Motorista I . . . . .		
Oficial electricista I . . . . .		
Oficial metalúrgico I . . . . .		
Operador de produção I . . . . .	E -14	0,50
Operador de sala de comando I . . . . .		
Recepcionista I . . . . .		
Técnico de produção I . . . . .		

Categorias	Níveis e subníveis	Retribuições (euros)
Motorista III . . . . .	9	805,50
Oficial electricista V . . . . .		
Oficial metalúrgico V . . . . .		
Operador de produção III . . . . .		
Operador de sala de comando III . . . . .	8	764,50
Recepcionista V . . . . .		
Técnico de produção I . . . . .		
Trabalhador de armazém V . . . . .		
Auxiliar de escritório V . . . . .	7	701,50
Conferente III . . . . .		
Escriturário III . . . . .		
Instrumentista de controlo industrial II		
Manobrador de pórticos III . . . . .	6	676
Motorista II . . . . .		
Oficial electricista IV . . . . .		
Oficial metalúrgico IV . . . . .		
Operador de produção II . . . . .	5	626,50
Operador de sala de comando II . . . . .		
Recepcionista IV . . . . .		
Trabalhador de armazém IV . . . . .		
Auxiliar de escritório IV . . . . .	4	598,50
Conferente II . . . . .		
Instrumentista de controlo industrial I		
Manobrador de pórticos II . . . . .	3	558,50
Motorista I . . . . .		
Oficial electricista III . . . . .		
Oficial metalúrgico III . . . . .		
Operador de produção I . . . . .	2	522
Operador de sala de comando I . . . . .		
Recepcionista III . . . . .		
Trabalhador de armazém III . . . . .		
Auxiliar de escritório III . . . . .	1	495,50
Conferente I . . . . .		
Escriturário II . . . . .		
Manobrador de pórticos I . . . . .		
Operador de sala de comando I . . . . .	0	462,50
Recepcionista II . . . . .		
Trabalhador de armazém II . . . . .		
Auxiliar de escritório II . . . . .	-1	429,50
Conferente I . . . . .		
Empregado de refeitório III . . . . .		
Escriturário I . . . . .		
Oficial electricista II . . . . .	-2	396,50
Oficial metalúrgico II . . . . .		
Recepcionista I . . . . .		
Auxiliar de escritório I . . . . .	-3	363,50
Empregado de refeitório II . . . . .		
Oficial electricista I . . . . .		
Oficial metalúrgico I . . . . .		
Trabalhador de armazém I . . . . .	-4	330,50
Ajudante de electricista II . . . . .		
Ajudante metalúrgico II . . . . .		
Empregado de refeitório I . . . . .		
Ajudante de electricista I . . . . .	-5	297,50
Ajudante metalúrgico I . . . . .		
Auxiliar de escritório (menos de 21 anos)		

#### ANEXO IV

##### Cláusulas de expressão pecuniária

- 1 — Abono para falhas — € 62,40.
- 2 — Ajudas de custo:
  - 2.1 — Diária completa — € 35,70;
  - 2.2 — Dormida — € 20,10;

- 2.3 — Pequeno-almoço — € 1,85;  
 2.4 — Almoço ou jantar — € 8,45;  
 2.5 — Ceia — € 3,55.  
 3 — Aquisição de material escolar:  
 3.1 — Ensino básico — € 64,05;  
 3.2 — Ensino secundário — € 105,95;  
 3.3 — Ensino superior (bacharelato e licenciatura) — € 283,15.  
 4 — Anuidades — € 6,95.  
 5 — Subsídios:  
 5.1 — Poluição — € 55,45;  
 5.2 — Refeição — € 5,05;  
 5.3 — Turno — € 92,85;  
 5.4 — Turno (encarregado) — € 2,45;  
 5.5 — Subsídio de refeição em regime de trabalho suplementar no local habitual de trabalho:  
 Pequeno-almoço — € 1,85;  
 Almoço e jantar — € 5,05;  
 Ceia — € 3,55;

- 5.6 — Subsídio de limpeza de células — € 13,60;  
 5.7 — Subsídio de prevenção:

Valor da semana completa — € 108,40;  
 Feriado, sábado ou domingo isolado — € 51,15;  
 Sábado e domingo não isolados — € 76,60;  
 Cada hora de prevenção — € 1,75;

- 5.8 — Pequenas despesas — € 9,65.

## ANEXO V

### Retribuições dos cargos de direcção e chefia

Cargos	Retribuições (euros)
Director-geral .....	4 305,50
Director-coordenador .....	3 974
Director I .....	3 505
Director II .....	3 256,50
Chefe de serviços I .....	2 925
Chefe de serviços II .....	2 567
Chefe de serviços III .....	2 208,50
Coordenador I .....	2 163,50
Coordenador II .....	1 992,50
Coordenador III .....	1 706

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente acordo de adesão uma empresa e 162 trabalhadores.

Lisboa, 28 de Outubro de 2004.

Pela SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A. (em liquidação):

*Abel Fernando Vinagre e Silva*, presidente da comissão liquidatária.  
*Arnaldo d'Assunção Silva*, vogal da comissão liquidatária.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, membro do secretariado.

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

*Victor Manuel Nunes Monteiro*, mandatário.  
*Artur Mendes Figueiredo*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*David Alexandrino Gonçalves Borges*, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

*João Manuel Netas Neves*, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães*, mandatária.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

### Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul.

Lisboa, 18 de Outubro de 2004. — O Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

### Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal [o CESP-NORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004)];

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

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

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

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

12 de Outubro de 2004.

### Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a assinatura da revisão do texto final do AE/SILOPOR — 2003, em representação dos seguintes sindicatos:

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SE — Sindicato dos Economistas.

Lisboa, 18 de Outubro de 2004. — Pelo Secretariado Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 29 de Novembro de 2004, a fl. 76 do livro n.º 10, com o n.º 161/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a PORT'Ambiente — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A., e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros, Energia e Ind. Transformadoras — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2004, a seguir se rectifica que, na p. 3485, onde se lê:

Local/actividade	Quantidade/tempo
.....	.....
Permanência na zona da fossa RSU ou tremonhas de alimentação para a realização de trabalhos diversos.	1 salubridade por cada fracção de 4 h de trabalho, consecutivo ou interpolado.

deve ler-se:

Local/actividade	Quantidade/tempo
.....	.....

Local/actividade	Quantidade/tempo
Permanência na zona da fossa RSU ou tremonhas de alimentação para a realização de trabalhos diversos.	1 salubridade por cada fracção de 4 h de trabalho, consecutivo ou interpolado, até ao limite de 10 salubridades mensais.

Na p. 3489, onde se lê:

Grupos	Categoria profissional	Vencimento (em euros)
...	.....	...
III	Trabalhador(a) de limpeza .....	581,85

deve ler-se:

Grupos	Categoria profissional	Vencimento (em euros)
...	.....	...
IV	Trabalhador(a) de limpeza .....	581,85

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

## II — CORPOS GERENTES

### **Sind. Nacional dos Profissionais de Educação — Eleição em 31 de Maio de 2004 para o mandato de quatro anos.**

#### **Secretariado nacional**

José João Correia Nóbrega Ascenso, secretário-geral, portador do bilhete de identidade n.º 7544845, emitido em 25 de Agosto de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

#### **Efectivos:**

Ana Isabel Sacras Alves Miguel e Nóbrega Ascenso, portadora do bilhete de identidade n.º 5037606, emitido em 26 de Março de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Ana Paula dos Santos Rosa Martins de Oliveira, portadora do bilhete de identidade n.º 5322030, emitido em 11 de Junho de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Catarina Maria Branco Ferreira Tavares, portadora do bilhete de identidade n.º 6072659, emitido em 6 de Fevereiro de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto, portador do bilhete de identidade n.º 6215962, emitido em 26 de Abril de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Pedro Godinho Azancot de Menezes, portador do bilhete de identidade n.º 9700231, emitido em 26 de Fevereiro de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Arminda de Lemos Damião Andrezo, portadora do bilhete de identidade n.º 2443251, emitido em 27 de Fevereiro de 1998 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Maria Eduarda Marreiros Neto, portadora do bilhete de identidade n.º 5043172, emitido em 14 de Fevereiro de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Esperança Caetano Couveiro, portadora do bilhete de identidade n.º 8499858, emitido em 22 de Julho de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Eulália Gomes Frazão, portadora do bilhete de identidade n.º 1085882, emitido em 19 de Fevereiro de 1997 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Lucinda da Costa Fernandes Roque, portadora do bilhete de identidade n.º 5025754, emitido em 10 de Maio de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Margarida Mendonça Torres Pereira Godinho, portador do bilhete de identidade n.º 2120116, emitido em 25 de Setembro de 1998 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Matos de Almeida Talhada Correia, portadora do bilhete de identidade n.º 8227030, emitido em 21 de Outubro de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Teresa Fonseca Madeira Cunha Albuquerque Vaz, portadora do bilhete de identidade n.º 1075275,

emitido em 27 de Maio de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Teresa Tavares Azevedo Santos, portadora do bilhete de identidade n.º 8485618, emitido em 11 de Fevereiro de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Ricardina Brum Condeça Machado Guerreiro, portadora do bilhete de identidade n.º 1290905, emitido em 13 de Agosto de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vanda Maria Pinto Pedrosa Madeira, portadora do bilhete de identidade n.º 4652954, emitido em 25 de Novembro de 1996 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

#### **Suplentes:**

Madalena de Canossa Fátima Mesquita de Andrade, portadora do bilhete de identidade n.º 7573375, emitido em 20 de Junho de 1997 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Sérgio Manuel Castanhas Simões, portador do bilhete de identidade n.º 9881827, emitido em 10 de Novembro de 1998 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Agostinho Lopes Sagradas, portador do bilhete de identidade n.º 7802030, emitido em 6 de Janeiro de 1995 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Aurora Maria Silva Beirão Fortio, portadora do bilhete de identidade n.º 8556969, emitido em 20 de Março de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Bela Maria Flores Machado, portadora do bilhete de identidade n.º 7484380, emitido em 29 de Janeiro de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Elsa Filomena Teixeira Parreira, portadora do bilhete de identidade n.º 5198891, emitido em 31 de Janeiro de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José António Martins Palavras, portador do bilhete de identidade n.º 7698802, emitido em 19 de Março de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Paula Cristina Henriques Laborinho Rodrigues Salvador, portadora do bilhete de identidade n.º 8236428, emitido em 3 de Fevereiro de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

#### **Secretários-coordenadores das delegações regionais**

Aníbal Manuel Siciliani da Silva, secretário-coordenador da Delegação Regional do Algarve, portador do bilhete de identidade n.º 8208599, emitido em 15 de Abril de 1999 pelo arquivo de identificação de Viseu.

Maria Isabel Almiro Simões Vale Neto, secretária-coordenadora da Delegação Regional de Aveiro, portadora do bilhete de identidade n.º 6432378, emitido em 7 de Novembro de 1996 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Alberto Carlos Barreto Cristóvão, secretário-coordenador da Delegação Regional de Coimbra, portador do bilhete de identidade n.º 7845985, emitido em 30 de Março de 2000 pelo arquivo de identificação de Coimbra.

Maria de la Salette Gouveia Ribeiro Cabral, secretária-coordenadora da Delegação Regional do Douro

Sul, portadora do bilhete de identidade n.º 10151746, emitido em 2 de Setembro de 1998 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Ana Maria Lino David, secretária-coordenadora da Delegação Regional da Cidade de Lisboa e Zona Norte de Lisboa, portadora do bilhete de identidade n.º 8079957, emitido em 15 de Outubro de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Casimiro Óscar Figueiredo da Fonseca Martins, secretário-coordenador da Delegação Regional de Lisboa Ocidental, portador do bilhete de identidade n.º 7192675, emitido em 30 de Abril de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Ana Cristina Esteves Valentim, secretária-coordenadora da Delegação Regional do Oeste, portadora do bilhete de identidade n.º 9669705, emitido em 13 de Novembro de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José António Salvador Marques, secretário-coordenador da Delegação Regional de Santarém, portador do bilhete de identidade n.º 8952676, emitido em 4

de Janeiro de 2000 pelo arquivo de identificação de Santarém.

Esperança da Conceição Lopes Homem, secretária-coordenadora da Delegação Regional da Península de Setúbal, portadora do bilhete de identidade n.º 5296013, emitido em 9 de Abril de 2001 pelo arquivo de identificação de Setúbal.

Elisabete Marisa Cavalheiro Guedes, secretária-coordenadora da Delegação Regional de Trás-os-Montes e Alto Douro, portadora do bilhete de identidade n.º 9977708, emitido em 26 de Setembro de 2002 pelo arquivo de identificação de Vila Real.

José Carlos da Silva Branquinho, secretário-coordenador da Delegação Regional de Viseu, portador do bilhete de identidade n.º 8045238, emitido em 30 de Dezembro de 1999 pelo arquivo de identificação de Viseu.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2004, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Assoc. Industrial e Comercial de Pinhel**

Aprovados em assembleia geral de 14 de Agosto de 2004.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Denominação, natureza, sede, área e duração**

##### **Artigo 1.º**

A Associação Industrial e Comercial de Pinhel é uma pessoa colectiva sem fins lucrativos constituída por tempo indeterminado, passando a reger-se pelos presentes estatutos.

##### **Artigo 2.º**

1 — A Associação tem a sua sede no lugar, na freguesia e no concelho de Pinhel, distrito da Guarda.

2 — Poderá a direcção estabelecer delegações ou outras formas de representação social nos lugares que julgar pertinentes.

3 — A Associação exerce a sua acção em todo o concelho de Pinhel, podendo alargar o seu campo de acção para fora daquela área territorial mediante decisão da direcção.

##### **Artigo 3.º**

O objecto da Associação consiste em desenvolver e criar actividades e prestar serviços de apoio aos industriais e comerciantes do concelho, na promoção e valorização de produtos regionais e tradicionais e do artesanato, na organização e participação em feiras, exposições e congressos, na promoção de negócios e investimentos e do ensino e formação profissional, no apoio e na criação de estruturas no âmbito da segurança e da solidariedade social e na divulgação, criação e recu-

peração de património habitacional, turístico, histórico, industrial, comercial e rural.

#### Artigo 4.º

Para o cumprimento do seu objecto, pode a Associação:

- a) Prestar serviços às empresas e representar os interesses da comunidade empresarial junto do poder político, da Administração Pública e privada e das organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, bem como junto de quaisquer outras entidades que se entenda necessário;
- b) Participar no capital de sociedades comerciais, em agrupamentos complementares de empresas e em agrupamentos europeus de interesse económico, bem como celebrar contratos de associação em participação e de consórcio, desde que disso resulte benefício para os seus associados ou sirva para defender os seus interesses;
- c) Propor, promover ou executar os estudos de pesquisa e técnica de interesse para a região;
- d) Prosseguir quaisquer outros objectivos de interesse dos associados e da actividade e região em que se integram;
- e) A Associação poderá filiar-se em outros organismos, nacionais ou estrangeiros, de fins semelhantes e com eles associar-se.

#### Artigo 5.º

A duração da Associação Industrial e Comercial de Pinhel é por tempo indeterminado.

### CAPÍTULO II

#### SECÇÃO I

##### Dos associados

#### Artigo 6.º

##### Associados efectivos

1 — Poderão associar-se na Associação Industrial e Comercial de Pinhel como associados efectivos quaisquer pessoas singulares ou colectivas e ainda quaisquer instituições, designadamente as associações empresariais e comerciais, cujo fim estatutário seja comparável com o da Associação.

2 — A admissão dos associados efectivos depende da deliberação da direcção que para o efeito poderá editar o correspondente regulamento.

#### Artigo 7.º

##### Associados honorários

1 — São associados honorários as pessoas individuais ou colectivas que tenham desempenhado cargos nos órgãos directivos ou com eles colaborado, prestando à Associação serviços relevantes com assiduidade e dedicação e se tornem merecedores dessa distinção.

2 — A qualidade de associado honorário será concedida por deliberação da direcção.

#### Artigo 8.º

##### Associados beneméritos

1 — São associados beneméritos as pessoas individuais ou colectivas que tenham prestado à Associação acções ou serviços relevantes e, bem assim, que contribuam de forma vultuosa para o aumento do património da Associação e uma maior facilidade da prossecução dos seus fins.

2 — A qualidade de associado benemérito será concedida por deliberação da direcção.

#### Artigo 9.º

##### Direitos e deveres dos associados

1 — São direitos dos associados efectivos:

- a) Participar na constituição e no funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a Associação considere necessários, nos termos estatutários e dos regulamentos da Associação;
- b) Convocar e participar nas reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários e dos regulamentos da Associação;
- c) Apresentar sugestões e propostas que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários;
- d) Beneficiar de todos os serviços de apoio da Associação nas condições que forem estabelecidas;
- e) Reclamar perante os órgãos associativos de actos ou omissões que considerem lesivos dos interesses dos associados;
- f) Fazerem-se representar pela Associação, ou por estrutura associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral;
- g) Desistir da sua qualidade de associado desde que apresentem, por escrito, ao presidente da direcção o seu pedido de demissão, pedido esse que pode ser feito a todo o tempo, mas sem prejuízo para a Associação de poder reclamar a quotização porventura atrasada;
- h) Receber, quando da sua inscrição, um exemplar dos estatutos e dos regulamentos existentes, bem como o cartão de associado, e uma relação dos protocolos existentes;
- i) Ser ouvido antes de ser julgado por qualquer infracção.

2 — São direitos dos associados honorários e beneméritos:

- a) Frequentar a sede da Associação, bem como utilizar os seus serviços e usufruir dos benefícios e regalias, nas condições estabelecidas pela direcção;
- b) Tomar parte nas assembleias gerais, mas sem direito de voto;
- c) Apresentar sugestões e propostas que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários;
- d) Reclamar perante os órgãos associativos de actos ou omissões que considerem lesivos dos interesses dos associados e da Associação.



3 — São deveres dos associados efectivos:

- a) Contribuir pontualmente com o pagamento das quotas e da jóia, bem como de outras participações previstas nos termos estatutários ou dos regulamentos existentes;
- b) Exercer com dedicação, isenção, eficácia e zelo os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- c) Tomar parte nas assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- d) Honrar e prestigiar a Associação contribuindo em todas as circunstâncias para o seu bom funcionamento e engrandecimento;
- e) Acatar e respeitar as deliberações dos órgãos sociais da Associação, salvo o direito de recurso;
- f) Fornecer à Associação as informações que lhe forem solicitadas para a prossecução dos fins estatutários;
- g) Devolver o cartão de associado quando solicitado, nomeadamente quando se demitam ou sejam suspensos ou expulsos, nos termos estatutários.

#### Artigo 10.º

##### Admissão e rejeição de associados efectivos

1 — A admissão, mediante solicitação dos interessados em impresso próprio, far-se-á por deliberação da direcção, que verificará os requisitos necessários.

2 — O pedido de admissão de associado deverá ser acompanhado por documento que ateste a sua qualidade e apresentado pelo interessado na sede ou nas delegações da Associação, que farão chegar aos serviços competentes, sendo por estes processado e de seguida remetido à direcção.

3 — A readmissão de qualquer associado que tenha desistido da sua qualidade ou que a tenha perdido pelos motivos previstos nestes estatutos só se considera efectiva decorridos seis meses da data da nova admissão, desde que preencha os requisitos necessários, havendo lugar ao pagamento da jóia de inscrição.

4 — As deliberações de admissão ou de rejeição dos associados deverão ser comunicadas por escrito aos interessados, afixadas na sede e nas delegações ou publicadas no órgão de informação oficial da Associação, nos 60 dias subsequentes à entrada do pedido.

5 — A falta de comunicação no prazo referido no número anterior confere ao requerente o direito automático à qualidade de associado efectivo.

6 — Da admissão ou da rejeição da qualidade de associado efectivo haverá recurso fundamentado para o conselho de disciplina, a interpor no prazo máximo de 15 dias após a comunicação.

7 — O recurso será apreciado e decidido no prazo máximo de 30 dias na reunião do conselho de disciplina convocada para o efeito.

8 — A interposição do recurso suspende a deliberação da direcção.

9 — O pedido para admissão de associado efectivo envolve plena adesão aos estatutos, aos seus regulamen-

tos e às deliberações dos órgãos associativos, quer da Associação quer daquelas com as quais esta venha a estabelecer relações.

10 — A admissão de associados honorários e beneméritos far-se-á por deliberação da direcção.

#### Artigo 11.º

##### Formas de representação

1 — Os associados que sejam pessoas colectivas deverão informar a Associação da sua forma de constituição e indicar o seu representante aquando da sua inscrição, que será um dos sócios da sociedade.

2 — Quando os associados forem pessoas singulares, serão eles os representantes legais perante a Associação.

3 — A todo o tempo, o associado poderá substituir o seu representante, preenchendo impresso próprio para o efeito e entregando o mesmo nos serviços competentes da Associação ou ao presidente da mesa da assembleia geral; neste caso, deverá o pedido ser entregue ao presidente da mesa antes do início dos trabalhos.

4 — No caso da assembleia eleitoral, os representantes à data da convocatória da assembleia serão os respectivos titulares de voto.

#### Artigo 12.º

##### Jóia e quota

1 — Os associados pagarão uma jóia de inscrição e uma quota no valor fixado pela direcção, ouvido o conselho fiscal, e ratificado pela assembleia geral.

2 — Poderá a direcção isentar, por período limitado e a determinar, do pagamento da jóia, desde que tal corresponda a determinada estratégia de crescimento da Associação.

3 — A periodicidade do pagamento das quotas será fixada pela direcção e ratificada pela assembleia geral.

4 — Das quotas pagas, bem como da jóia de inscrição, será sempre passado recibo ao associado.

#### SECÇÃO II

##### Regime disciplinar

#### Artigo 13.º

##### Perda da qualidade de associado

1 — Ficam automaticamente suspensos do exercício dos seus direitos sociais os associados que se encontrem em mora por mais de seis meses no pagamento das suas quotas ou de outras dívidas para com a Associação.

2 — A suspensão será comunicada ao associado, fixando-lhe um prazo para o montante em dívida ou para justificar a falta de pagamento, sob pena de exclusão.

3 — Perdem ainda a qualidade de associado:

- a) Os que renunciarem voluntariamente ao direito de serem associados e que tal decisão comuniquem por escrito ao presidente da direcção;

- b) Os que violem, por forma reiterada, as regras legais respeitantes à vida da Associação, as disposições estatutárias ou as deliberações dos órgãos sociais, salvo o direito de recurso;
- c) Os que deixarem de satisfazer as condições de admissão previstas nestes estatutos;
- d) Os que deixarem de exercer a actividade que legitimou a sua admissão como associado ou que venham a exercer qualquer outra actividade sem que o comuniquem a Associação;
- e) Aqueles que pratiquem actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar a sua actuação ou o seu prestígio;
- f) A exclusão cabe ao conselho de disciplina e será precedida da audiência do associado visado, a quem será concedido um prazo suficiente para apresentar por escrito a sua defesa.

§ único. No caso previsto no n.º 1, poderá a direcção decidir a sua readmissão como associado desde que tenha liquidado o débito das dívidas existentes, sem prejuízo do disposto no artigo 9.º

#### Artigo 14.º

##### Sanções

1 — Serão consideradas infracções disciplinares todas as violações aos processos legais vigentes que de alguma forma colidam com os interesses da Associação, às obrigações emergentes dos presentes estatutos e aos regulamentos, bem como aos contratos ou acordos firmados pela Associação.

2 — As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nos estatutos ou nos regulamentos da Associação ou ainda a falta de cumprimento das deliberações dos órgãos sociais são passíveis das seguintes punições:

- a) Advertência registada;
- b) Multa até cinco anos de quotizações;
- c) Suspensão dos direitos e das regalias de associado até três anos;
- d) Exclusão.

3 — A graduação e a aplicação das sanções previstas no número anterior são da exclusiva competência do conselho de disciplina, mediante proposta da direcção, à qual caberá a elaboração do processo disciplinar por escrito.

4 — Nenhuma medida sancionatória será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é imputada.

5 — Aos associados será dado um prazo de 10 dias úteis para apresentar as alegações e todos os meios de prova que entenda em sua defesa.

6 — Da decisão da aplicação da sanção poderá o acusado interpor recurso para a assembleia geral no prazo de 15 dias úteis após a data da notificação da sanção, que analisará o processo na reunião imediatamente a seguir.

7 — O recurso tem efeitos suspensivos até deliberação da assembleia geral.

8 — As deliberações da assembleia geral sobre a aplicação de sanções serão obrigatoriamente tomadas por escrutínio secreto.

9 — Todos os recursos inerentes aos processos previstos no presente artigo serão imputados ao associado em apreço desde que seja aprovada a acusação proferida.

### CAPÍTULO III

#### SECÇÃO I

##### Dos órgãos sociais da Associação

#### Artigo 15.º

##### Órgãos da Associação

1 — São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal, o conselho de disciplina e o conselho consultivo.

2 — De todas as reuniões dos órgãos sociais serão elaboradas actas, as quais serão aprovadas, com as devidas alterações, se for caso disso, na reunião seguinte do órgão em causa.

#### Artigo 16.º

##### Exercício de cargos sociais

1 — Os cargos sociais são sempre exercidos por indivíduos; quando uma pessoa colectiva seja proposta para o exercício de um cargo social, tal proposta será acompanhada da identificação do indivíduo que em sua representação exercerá o cargo.

2 — Cessando, por qualquer motivo, o vínculo entre o titular do cargo social da pessoa colectiva por si representada, cessam automaticamente as suas funções, verificando-se vacatura no órgão, que será preenchida nos termos legais e estatutários.

3 — Nenhum associado pode estar representado em mais de um órgão electivo.

4 — O mandato dos titulares dos órgãos efectivos é de três anos, sendo sempre permitida a recondução; os designados para o preenchimento das vacaturas no decurso do mandato cessarão funções no seu termo.

5 — Os eleitos ou designados para o exercício de qualquer cargo social consideram-se empossados pelo simples facto da eleição ou designação e manter-se-ão em funções até à eleição ou designação de quem deva substituí-los.

#### Artigo 17.º

##### Remunerações

1 — O exercício de cargos sociais não é remunerado.

2 — A direcção poderá autorizar o pagamento de uma remuneração quando o volume do movimento financeiro ou a complexidade da administração da Associação exija a presença a tempo inteiro de um ou mais membros da direcção.

3 — Desde que devidamente justificadas e documentadas, poderá haver lugar ao pagamento de despesas resultantes do exercício do cargo social.

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

#### Artigo 18.º

##### Composição

A assembleia geral é constituída por todos os seus associados no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 19.º

##### Mesa da assembleia

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, dois vice-presidentes e dois secretários.

2 — Compete ao presidente:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Dirigir as reuniões, no respeito da lei, dos estatutos e dos regulamentos aplicáveis;
- c) Assinar, com os secretários, as actas das reuniões da assembleia geral.

3 — Compete aos secretários:

- a) Redigir e assinar com o presidente da mesa as actas das reuniões da assembleia geral;
- b) Auxiliar o presidente e os vice-presidentes na condução dos trabalhos.

#### Artigo 20.º

##### Reuniões da assembleia geral

1 — As assembleias gerais ordinárias terão lugar até 31 de Março de cada ano e destinam-se exclusivamente a apreciar, discutir e votar o relatório e as contas do exercício findo.

2 — As assembleias eleitorais ordinárias reúnem de três em três anos para eleger os órgãos da Associação.

3 — As assembleias gerais extraordinárias reunirão sempre que convocadas pelo presidente da mesa, por sua iniciativa ou a requerimento da direcção ou de um quinto do número total dos associados efectivos que lho solicitem, indicando a ordem de trabalhos e justificando a necessidade da reunião.

4 — As assembleias gerais extraordinárias convocadas a requerimento dos associados não se realizarão se à hora para que estiver convocada a reunião não estiver presente ou representada pelo menos metade dos associados requerentes.

#### Artigo 21.º

##### Convocatórias

1 — As assembleias serão convocadas mediante aviso postal expedido para o endereço de cada associado, tal como consta dos registos da Associação, com a antecedência de 10 dias, salvo tratando-se de assembleias eleitorais, caso em que deverá ser observado o prazo de 45 dias, nunca podendo ser inferior a este.

2 — Da convocatória constarão o dia, a hora e o local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

3 — A assembleia geral poderá reunir fora da sede da Associação sempre que se entenda conveniente.

4 — As assembleias estatutárias serão convocadas com a antecedência de 15 dias.

#### Artigo 22.º

##### Quórum — Maiorias

1 — As assembleias gerais não poderão deliberar em 1.ª convocação sem que esteja presente ou representada metade dos associados; em 2.ª convocação, que terá lugar meia hora depois, a assembleia geral funcionará com qualquer número de associados.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados ou representados; a alteração dos estatutos exigem, contudo, o voto favorável de três quartos do número de associados presentes ou representados; a destituição dos órgãos sociais exige o voto favorável da maioria dos associados da Associação, e a dissolução da Associação, três quartos do número de todos os associados da Associação.

3 — A cada associado presente ou representado corresponde um voto.

#### Artigo 23.º

##### Competência da assembleia geral

1 — É da competência da assembleia geral:

- a) Eleger a sua mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Apreciar os actos dos órgãos sociais electivos da Associação e, em particular, deliberar sobre o relatório e as contas de cada exercício;
- c) Destituir os titulares dos órgãos electivos da Associação;
- d) Fixar as contribuições financeiras dos associados, sem prejuízo da competência da direcção em matéria de jóia e quotas;
- e) Discutir e deliberar sobre qualquer proposta de regulamento que directamente cerceiem os direitos ou agravem os deveres dos associados;
- f) Julgar recursos interpostos pelos associados das deliberações da direcção e do conselho de disciplina;
- g) Deliberar sobre a extinção da Associação;
- h) Exercer as demais funções que lhe sejam legal ou estatutariamente cometidas;
- i) Elaborar e aprovar o seu regulamento.

2:

- a) Tratando-se da destituição dos órgãos sociais, a assembleia geral elegerá na mesma reunião uma comissão administrativa para substituir provisoriamente os órgãos electivos da Associação, fixando a sua competência e a data da eleição dos titulares desses órgãos;
- b) No caso previsto na alínea anterior, a assembleia deverá ser convocada por um mínimo de 50 % dos associados que assinaram a respectiva convocatória;
- c) No caso de demissão dos órgãos electivos, estes manter-se-ão em exercício de funções até à realização de novas eleições.

3 — Sempre que a destituição dos titulares dos órgãos electivos da Associação se fundar em justa causa, ser-lhe-á facultada prévia audiência.

## Artigo 24.º

### Eleições

1 — A mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal são eleitos pela assembleia eleitoral, formada pelos associados efectivos com mais de seis meses de inscrição, que à data da sua convocação se encontrem no pleno gozo dos seus direitos nos termos destes estatutos.

2 — A eleição é feita por escrutínio secreto.

3 — A organização do processo eleitoral e o funcionamento da respectiva assembleia são objecto de regulamento, cuja aprovação cabe à assembleia geral.

## SECÇÃO III

### Direcção

## Artigo 25.º

### Composição

1 — A direcção é composta por um presidente, dois vice-presidentes, um tesoureiro, um secretário e dois vogais.

2 — Têm ainda assento nas reuniões da direcção:

- a) Os directores das delegações, com direito de voto;
- b) Os directores das delegações poderão ser efectivos da direcção, mas neste caso de acumulação de funções aqueles só terão direito a um voto;
- c) Os membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal, sempre que solicitados, não tendo no entanto direito de voto.

## Artigo 26.º

### Competências

1 — Compete à direcção:

- a) Representar e gerir a Associação;
- b) Dar execução ao plano anual de actividades da Associação que vier aprovado pela assembleia geral;
- c) Gerir os bens da Associação, salvo no que se refere à aquisição, alienação e oneração de bens de imóveis;
- d) Organizar e dirigir o funcionamento dos serviços da Associação e elaborar os regulamentos necessários;
- e) Contratar e despedir o pessoal da Associação e exercer sobre ele o poder disciplinar;
- f) Elaborar os relatórios e as contas anuais da Associação;
- g) Proceder à arrecadação das receitas e à realização das despesas da Associação;
- h) Celebrar contratos e outros acordos com vista à realização e à prossecução do fim estatutário;
- i) Elaborar linhas de orientação estratégicas, bem como projectos de planos de actividades e orçamentos anuais;
- j) Nomear comissões e grupos de trabalho para tratar de assuntos específicos da sua competência;

k) Representar a Associação em juízo e fora dele nos actos directamente relacionados com as suas competências estatutárias, podendo confessar, desistir, transigir e comprometer-se em arbitrios;

l) Constituir mandatários nos actos directamente relacionados com as competências estatutárias;

m) Deliberar sobre a adesão ou a participação em associações, uniões, federações, fundações, confederações ou outras formas jurídicas que pugnem por objectivos comuns;

n) Negociar e aprovar protocolos de cooperação, parcerias ou de associação com outras entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, bem como decidir a participação na gestão de empresas, comissões ou outras pessoas colectivas cujos fins se relacionem com os objectivos da Associação;

o) Elaborar uma lista candidata para a eleição de novos corpos sociais caso nenhuma outra seja apresentada no prazo legal previsto nestes estatutos;

p) Estudar e procurar resolver as reclamações apresentadas pelos associados;

q) Em geral, praticar tudo o que for julgado conveniente para a prossecução dos fins estatutários da Associação;

r) Elaborar e aprovar o seu regulamento.

2 — Para além das competências previstas no número anterior, compete ainda à direcção o exercício das funções que a assembleia geral nela delegue por deliberação expressa.

## Artigo 27.º

### Atribuições da direcção

1 — Compete ao presidente da direcção e na sua falta ou impedimento ao vice-presidente nomeado para essas funções por aquele:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Exercer o seu direito de presidir ao conselho de disciplina e ao conselho consultivo;
- c) Convocar e presidir às reuniões da direcção;
- d) Promover e coordenar os diversos sectores representados pela Associação;
- e) Orientar os serviços da Associação;
- f) Exercer as demais funções que lhe sejam cometidas pelos estatutos e pelos regulamentos da Associação.

2 — Compete ao secretário da direcção e na sua falta ou impedimento ao vogal nomeado para essas funções por aquele:

- a) Elaborar relatórios e actas da direcção e promover a sua assinatura por todos os presentes;
- b) Guardar e velar pelo livro de actas;
- c) Preparar a agenda de trabalhos para as reuniões da direcção, organizando os processos dos assuntos a serem tratados.

3 — Compete ao tesoureiro da direcção e na sua falta ou impedimento ao vogal nomeado para essas funções por aquele:

- a) Vigiar a contabilidade e a guarda dos respectivos valores;
- b) Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas.

## Artigo 28.º

### Reuniões e deliberações

1 — A direcção da Associação reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que o presidente a convoque ou a pedido da maioria dos seus membros efectivos.

2 — As deliberações da direcção são tomadas com a presença de mais de metade dos seus membros efectivos.

3 — Poderá a direcção convidar qualquer pessoa para participar nas reuniões, sem direito de voto, se a sua presença se mostrar de alguma forma relevante.

## Artigo 29.º

### Formas de vinculação da Associação

1 — Para obrigar a Associação em qualquer documento são necessárias as assinaturas de dois membros da direcção, sendo obrigatoriamente uma a do presidente ou a de um dos vice-presidentes da direcção.

2 — Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente, por qualquer outro membro da direcção ou por funcionário ao qual sejam atribuídos poderes para tanto.

## SECÇÃO IV

### Conselho fiscal

## Artigo 30.º

### Composição

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um relator e um vogal.

## Artigo 31.º

### Competência

Compete ao conselho fiscal:

- Fiscalizar a actividade da direcção e da assembleia da assembleia geral;
- Verificar a regularidade e a adequabilidade da contabilidade da Associação;
- Dar parecer sobre o relatório e as contas a submeter a assembleia geral;
- Dar parecer sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- Elaborar e aprovar o seu regulamento.

## Artigo 32.º

### Atribuições do presidente do conselho fiscal

Compete ao presidente do conselho fiscal:

- Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- Rubricar e assinar o livro de actas do conselho fiscal;
- Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e pelos regulamentos da Associação.

## Artigo 33.º

### Reuniões

1 — O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada semestre e extraordinariamente sempre que convocado pelo seu presidente, por iniciativa sua, a pedido do presidente da direcção ou a pedido da mesa da assembleia geral.

2 — A direcção e a mesa da assembleia geral poderão tomar parte das reuniões do conselho fiscal, a pedido deste, não tendo no entanto direito de voto.

3 — O conselho fiscal só poderá deliberar encontrando-se presente a maioria dos seus membros.

## SECÇÃO V

### Conselho de disciplina

## Artigo 34.º

### Composição

O conselho de disciplina é constituído pelo presidente da direcção, que preside, o presidente da assembleia geral e o presidente do conselho fiscal.

## Artigo 35.º

### Competência

1 — Apreciar e deliberar todos os recursos interpostos das decisões da direcção.

2 — Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos restantes órgãos sociais ou cometidas pelos presentes estatutos.

3 — Elaborar e aprovar o seu regulamento.

## Artigo 36.º

### Reuniões

O conselho de disciplina reunirá ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente por convocatória de qualquer dos seus elementos ou a solicitação da assembleia geral.

## SECÇÃO VI

### Conselho consultivo

## Artigo 37.º

### Definição e composição

1 — O conselho consultivo é o órgão representativo dos interesses da Associação junto de cada conselho onde existam associados, desempenhando de igual modo funções de consulta da direcção e da assembleia geral.

2 — O conselho consultivo será constituído em número ímpar:

- Pelo presidente da direcção, que preside, pelo presidente da assembleia geral e pelo presidente do conselho fiscal;

- b) Pelas instituições, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, designadas pela direcção que representem os diversos sectores da actividade empresarial e social e que a sua participação se revele de manifesta importância para a prossecução dos fins da Associação;
- c) Pelos antigos presidentes da Associação da direcção, da assembleia geral e do conselho fiscal da Associação;
- d) Por inerência, pelos restantes membros da direcção, da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

#### Artigo 38.º

##### Competência e reuniões

1 — Compete ao conselho consultivo:

- a) Dar pareceres sobre a integração de outras associações;
- b) Dar pareceres sobre todos os assuntos que lhe sejam apresentados pelos órgãos sociais da Associação, nomeadamente nos domínios empresarial, associativo, social, laboral ou profissional;
- c) Dar parecer sobre as linhas gerais de actuação da Associação, designadamente sobre a actividade a desenvolver no âmbito do movimento associativo empresarial e da concertação das políticas económica e social;
- d) Propor a elaboração de trabalhos e exposições a apresentar ao poder político que contribuam para o desenvolvimento da actividade empresarial;
- e) Pronunciar-se sobre a dissolução da Associação;
- f) Propor linhas gerais de actuação e definir políticas genéricas para o movimento associativo empresarial;
- g) Elaborar e aprovar o seu regulamento.

2 — O conselho consultivo poderá funcionar em plenário ou em secção de acordo com os assuntos a tratar e tendo em conta a especificidade técnica dos seus membros.

3 — As reuniões do conselho consultivo serão convocadas pelo presidente da direcção da Associação, que dirigirá as reuniões.

4 — O conselho consultivo reunirá uma vez em cada semestre e sempre que o presidente o convocar.

## CAPÍTULO IV

### Regime financeiro

#### Artigo 39.º

##### Receitas

Constituem receita da Associação:

- a) As quotas ou outras prestações determinadas pela assembleia geral nos termos dos presentes estatutos;
- b) Outras contribuições voluntárias dos associados;

- c) As taxas estabelecidas pela direcção pela prestação de determinados serviços ou para participação nas despesas originadas pela organização das suas realizações;
- d) As doações ou os legados atribuídos à Associação;
- e) Participações sociais e outras receitas que derivem directa ou indirectamente da participação da Associação na constituição ou na composição de empresas ou de outras pessoas colectivas;
- f) Os subsídios ou outras formas de apoio concedidas à Associação por pessoas de direito privado ou público;
- g) Quaisquer outras regalias legítimas.

#### Artigo 40.º

##### Despesas

Constituem despesas da Associação:

- a) Os encargos inerentes à instalação e à manutenção da sede associativa e de quaisquer outras dependências ou serviços pertencentes à Associação ou por ela administrados;
- b) As retribuições ao pessoal dos seus diversos departamentos e de todos os seus colaboradores;
- c) Todos os demais encargos necessários à consecução do fim estatutário, incluindo a participação a pagar aos organismos em que venha a integrar-se.

## CAPÍTULO V

### Organizações especiais

#### Artigo 41.º

##### Formas especiais de organização

1 — No âmbito dos serviços a prestar à comunidade empresarial, poderá a Associação promover o ensino e a formação profissional e a promoção e divulgação da ciência e da tecnologia.

2 — A Associação poderá ainda representar outras associações de objecto e fins semelhantes que a ela adiram, unam ou se associem mediante deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção; poderá ser ainda decidido de igual forma a fusão entre a Associação e outras associações de objecto e fins semelhantes, sendo para tanto necessária a aprovação, mediante proposta da direcção, por parte de três quartos dos associados presentes na reunião da assembleia geral.

#### Artigo 42.º

##### Outras formas de organização

1 — A título da prossecução do objecto e dos fins da Associação, poderão criar-se outras formas especiais de organização, tais como:

- a) Comissões técnicas e especializadas;
- b) Condomínios comerciais;

- c) Conselhos de actividade sectoriais;
- d) Bem como quaisquer outras que se mostrem de manifesta importância para a Associação.

2 — Estas formas de organização, de carácter permanente ou temporário, destinam-se a estudar, propor e acompanhar os problemas específicos de determinada zona ou de ramos de actividade representados pela Associação.

3 — Poderá a direcção delegar competências nestas organizações implementando-lhes um verdadeiro espírito empreendedor e de iniciativa, podendo mesmo estabelecer uma estrutura que, embora dependente da Associação, tenha alguma autonomia, em condições a definir pela direcção da Associação.

4 — Deverá a direcção da Associação proceder à regulamentação destas organizações.

#### Artigo 43.º

##### Delegações

1 — Poderá a direcção estabelecer delegações ou outras formas de representação social nos lugares que julgar pertinentes.

2 — As delegações serão coordenadas por um director designado pela direcção, que terá assento nas reuniões desta, com direito de voto.

3 — A direcção procederá à regulamentação das referidas delegações.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

#### Artigo 44.º

##### Organização interna

A direcção da Associação elaborará um regulamento por forma a definir a organização interna da Associação.

#### Artigo 45.º

##### Liquidação da Associação

A assembleia geral que votar a dissolução da Associação designará os associados que constituirão a comissão liquidatária, fixando o prazo e as condições de liquidação da Associação, e determinará o destino a dar ao património disponível.

#### Artigo 46.º

##### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas pela interpretação dos presentes estatutos e dos demais regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, ouvida a assessoria jurídica.

Registados em 2 de Dezembro de 2004, ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 84/2004, a fl. 41 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

...

## III — CORPOS GERENTES

### **Assoc. Comercial e Industrial de Santo Tirso — Eleição em 3 de Junho de 2004 para o mandato de 2004-2006.**

Direcção:

Presidente — Luís Gonzaga da Silva Ferreira, em representação de Cá-Te-Espero — Actividades Hoteleiras, L.<sup>da</sup>

- 1.º vice-presidente — Mário Gonçalves de Castro, em representação de MALINCA — Indústria de Confecções, L.<sup>da</sup>
- 2.º vice-presidente — Carlos Alberto Carvalho Fernandes, em representação de Coelho & Lobão, L.<sup>da</sup>
- Tesoureiro — José Maria Correia Pinto Oliveira, em representação de Água de Rosas — Perfumes e Cosmética, L.<sup>da</sup>
- Secretário — Avelino Manuel Ferreira Barbosa, em representação de TIRLUX — Electricidade, L.<sup>da</sup>

Suplentes:

Nuno Miguel Almeida, em representação de Armando Almeida, L.<sup>da</sup>

Mário Filipe Monteiro Torres, em representação de Restaurante Zona Verde.

António Pontes Oliveira, em representação de Mini Mercado de A. P. Oliveira.

António Ferreira Lopes, em representação de Mercearia e Talho Lopes.

José Maria Machado Ferreira, em representação de Zélmo — Móveis e Electrodomésticos, L.<sup>da</sup>

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2004, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 2 de Dezembro de 2004, sob o n.º 83/2004, a fl. 41 do livro n.º 2.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>**

Aprovados em assembleia geral de 6 e 7 de Fevereiro de 2004.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Artigo 1.º**

###### **Definição e âmbito**

1 — Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas e Travagem, L.<sup>da</sup>

2 — O colectivo dos trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contracto de trabalho celebrado com a empresa.

##### **Artigo 2.º**

###### **Princípios fundamentais**

A Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos interesses dos trabalhadores da empresa e da interven-

ção democrática na vida da empresa, visando o diálogo e a colaboração constante entre os órgãos de gestão e os trabalhadores ou seus representantes. Assume o compromisso de parceiro social, na procura constante da valorização do indivíduo, como sendo a chave para o sucesso da empresa, e no ambiente participativo do trabalho em equipa, reconhecendo assim a sua responsabilidade social a longo prazo como contribuinte para o desenvolvimento económico e aumento da prosperidade da região.

##### **Artigo 3.º**

###### **Sede da Comissão de Trabalhadores**

A sede da Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, situa-se na fábrica, no Parque Industrial das Carrascas, Estrada Nacional n.º 252, quilómetro 11, 2950-402 Palmela.

##### **Artigo 4.º**

###### **Ordem do colectivo e sua composição**

1 — O plenário é constituído pelo colectivo dos trabalhadores.

2 — A Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, é constituída por quatro membros e um suplente, de acordo com a lei.



## **Plenário de trabalhadores**

### **Artigo 5.º**

#### **Competências**

Compete ao plenário:

- 1) Promover a aprovação ou a alteração dos estatutos da Comissão de Trabalhadores;
- 2) Eleger a Comissão de Trabalhadores e, em qualquer altura, destituí-la, aprovando simultaneamente um programa de acção;
- 3) Controlar a actividade da Comissão de Trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- 4) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhes sejam submetidos pela Comissão de Trabalhadores ou por qualquer trabalhador;
- 5) Deliberar sobre a declaração da empresa em situação económica difícil.

### **Artigo 6.º**

#### **Convocação do plenário**

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela Comissão de Trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 20% ou 80 trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à Comissão de Trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

### **Artigo 7.º**

#### **Prazos da convocatória**

1 — O plenário será convocado com a antecedência mínima de quarenta e oito horas por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de comunicação e informação existentes no interior da empresa.

2 — No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a Comissão de Trabalhadores deve afixar a data de reunião do plenário no prazo de 10 dias contados da recepção do referido requerimento.

### **Artigo 8.º**

#### **Formas de reunião dos plenários**

1 — Reuniões ordinárias — anualmente o plenário reúne para apreciação da actividade da Comissão de Trabalhadores, apreciação e votação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da Comissão de Trabalhadores.

2 — Reuniões extraordinárias — sempre que para tal sejam convocadas nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º

3 — Plenário de emergência:

- a) O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores;
- b) As convocatórias para estes plenários são feitas com a maior antecedência possível face à emer-

gência da situação existente, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores;

- c) A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência da Comissão de Trabalhadores ou nos termos da alínea b) do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores;
- d) Dado o carácter da convocação de emergência relativamente à alínea b) do artigo em questão, fica submetida ao consenso do plenário a aceitação da matéria convocatória do mesmo e da necessidade da sua realização.

4 — Plenários sectoriais — poder-se-ão realizar plenários sectoriais convocados pela Comissão de Trabalhadores para os quais a mesma Comissão reconheça a existência de assuntos específicos e não antagónicos ao interesse geral de todos os trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>

### **Artigo 9.º**

#### **Funcionamento do plenário e sistema de votação**

1 — O plenário delibera validamente sempre que o quórum seja constituído por 20% dos trabalhadores da empresa, salvo para a destituição da Comissão de Trabalhadores, em que a participação mínima deve corresponder a 40% dos trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maiorias dos trabalhadores presentes.

3 — O voto é normalmente directo.

4 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

5 — O voto é secreto nas votações referentes à eleição e destituição da Comissão de Trabalhadores e à aprovação dos estatutos, quando envolva juízo de valores, e nos referendos.

6 — Matérias como a destituição da Comissão de Trabalhadores ou os seus membros, aprovação ou alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral são obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário convocado expressamente para o assunto.

## **CAPÍTULO II**

### **Comissão de Trabalhadores**

#### **Artigo 10.º**

##### **Natureza da Comissão de Trabalhadores**

1 — A Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização democrática do colectivo dos trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

3 — Nas decisões que tenham por objectivo alterar, modificar ou acordar condições sócio-profissionais com implicações para o colectivo dos trabalhadores deve usar-se o referendo como argumento decisório.

#### Artigo 11.º

##### Atribuições, competência e deveres da Comissão de Trabalhadores

1 — Compete à Comissão de Trabalhadores:

- a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- b) Exercer o controlo de gestão da empresa;
- c) Intervir e participar no desenvolvimento de soluções de segurança e conservação do meio ambiente;
- d) Participar na fiscalização da actividade dos serviços sociais da empresa;
- e) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- f) Estimular o respeito e a conservação das tradições culturais;
- g) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhes sejam reconhecidas.

2 — A Comissão de Trabalhadores pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas competências.

3 — O disposto neste artigo e em especial na alínea e) do n.º 1 entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>

4 — A competência da Comissão de Trabalhadores não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, e dos respectivos delegados sindicais, ou vice-versa, e poderão ser estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores, caso o decida o colectivo da referida Comissão.

5 — No exercício das suas atribuições, a Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Promover, garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, no funcionamento, direcção e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- b) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores de modo a permitir um desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores e reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- c) Exigir da entidade patronal e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as organizações de trabalhadores de outras empresas.

## CAPÍTULO III

### Controlo de gestão

#### Artigo 12.º

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e no processo produtivo, em geral, para realização dos objectivos comuns à filosofia e interesses dos trabalhadores e da empresa.

2 — O controlo de gestão consiste no controlo colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e sobre a actividade da empresa, para defesa dos interesses dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa prevista na Constituição da República.

3 — O controlo de gestão é exercido pela Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, nos termos e segundo as formas previstos.

4 — A competência da Comissão de trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

5 — A entidade patronal está proibida por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão.

6 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões da entidade patronal e a actividade da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, a Comissão de Trabalhadores, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão, não substitui os órgãos de hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa, com os quais não se confunde, nem com eles se co-responsabiliza.

## CAPÍTULO IV

### Direitos instrumentais

#### Artigo 13.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competência, a Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 14.º

##### Reuniões com os órgãos de gestão

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com os órgãos de gestão da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, ordinariamente, uma vez por mês, mas poderão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

## Artigo 15.º

### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só a entidade patronal mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a Comissão de Trabalhadores tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre a entidade patronal abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividades e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação do aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) 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;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, demonstração de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e para-fiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e de capital social e projecto de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito pela Comissão de Trabalhadores ou pelos seus membros aos órgãos de gestão da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>

5 — Nos termos da lei, os órgãos de gestão da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, devem responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alongado até ao máximo de 30 dias se a complexidade da matéria o justificar.

6 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 14.º, nas quais a Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

## Artigo 16.º

### Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da Comissão de Trabalhadores os seguintes actos e decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Encerramento do estabelecimento ou linhas de produção;
- c) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- d) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>;
- e) Alteração dos horários aplicáveis a todos ou em parte dos trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>;
- f) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- g) Mudança de local da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>;
- h) Despedimento individual de trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>;
- i) Despedimento colectivo;
- j) Mudança, a título individual ou colectivo, de estabelecimento de qualquer trabalhador.

2 — O parecer é solicitado à Comissão de Trabalhadores, por escrito, pela administração da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da Comissão de Trabalhadores determina as respectivas consequências legais.

4 — O parecer da Comissão de Trabalhadores é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade.

5 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>

## Artigo 17.º

### Competência e direitos para o exercício do controlo de gestão da Comissão de Trabalhadores

Em especial para a realização do controlo de gestão, a Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, em particular os de produção, e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;

- b) Zelar pela adequada mobilização pela empresa dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto da administração e dos trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do plano da parte relativa à Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, em particular e do sector automóvel em geral;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamentos profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do plano;
- g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>

#### Artigo 18.º

##### Reorganização de produção

Em especial, para intervenção na reorganização de produção, a Comissão de Trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 16.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;
- b) Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar, antes de oficializados;
- d) Reunir com órgãos ou técnicos dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) Emitir juízos críticos, formular sugestões e apresentar reclamações junto dos órgãos sociais da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, ou das entidade competentes.

### CAPÍTULO V

#### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

##### Artigo 19.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a Comissão de Trabalha-

dores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início e controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente 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, de acordo com a lei;
- d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas do artigo 16.º;
- e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 17.º;
- f) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a segurança social, quer as devidas pela Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- g) Fiscalizar os mapas de quadros de pessoal.

#### Artigo 20.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

#### Artigo 21.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 laboral, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

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 efectivo.

#### Artigo 22.º

##### Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores com regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — O trabalhadores têm direito a realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário laboral que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, a Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, comunicará com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 23.º

##### **Ação da Comissão de Trabalhadores no interior da empresa**

1 — A Comissão de Trabalhadores 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.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

#### Artigo 24.º

##### **Direito de afixação e distribuição de documentos**

1 — A Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

#### Artigo 25.º

##### **Direito a instalações adequadas**

1 — A Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, tem o direito a instalações adequadas no interior da empresa para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da Comissão de Trabalhadores pelos órgãos de gestão da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>

#### Artigo 26.º

##### **Direito a meios materiais e técnicos**

A Comissão de Trabalhadores tem o direito a obter dos órgãos de gestão da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 27.º

##### **Financiamento da Comissão de Trabalhadores**

Para além do disposto nos artigos 26.º e 27.º, constituem receitas da Comissão de Trabalhadores:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto da iniciativa da recolha de fundos;
- c) O produto e venda de documentos e outros materiais editados pela Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 28.º

##### **Crédito de horas**

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros da Comissão de Trabalhadores ou de comissões coordenadoras dispõem para o exercício das respectivas atribuições de vinte e cinco horas por mês, respectivamente.

2 — A Comissão de Trabalhadores pode optar por um crédito de horas global, caso a empresa tenha mais de 1000 trabalhadores, que distribuirá entre os seus membros segundo créditos por si definidos, apurado de acordo com o seguinte:

$$C = n \times 25$$

em que *C* representa o crédito de horas e *n* o número de membros da Comissão de Trabalhadores.

3 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 29.º

##### **Faltas de representantes dos trabalhadores**

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e actividades, pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da Comissão de Trabalhadores e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalia e garantias do trabalhador.

3 — Falta é ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

#### Artigo 30.º

##### **Desempenho de funções a tempo inteiro**

1 — Os membros da Comissão de Trabalhadores ou de comissões coordenadoras que exerçam funções a tempo inteiro mantêm a protecção legal e todos os direitos previstos na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos de desenvolverem no interior da empresa as funções para que foram eleitos.

2 — Nos termos da lei geral do trabalho, as consequências para os trabalhadores referidos no número anterior não podem ultrapassar as resultantes do regime jurídico da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador.

3 — O desempenho de funções a tempo inteiro poderá ser objecto de negociação entre a Comissão de Trabalhadores e os órgãos de gestão no sentido de facilitar a acção da Comissão de Trabalhadores, nunca podendo ser inferior ao estipulado na lei.

## Artigo 31.º

### Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição e manutenção da Comissão de Trabalhadores, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou de qualquer modo influírem sobre a Comissão de Trabalhadores, designadamente através de pressões económicas ou de corrupção dos seus membros.

## Artigo 32.º

### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, pratica e tem direito a beneficiar na sua acção de solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

## Artigo 33.º

### Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

## Artigo 34.º

### Protecção o dos trabalhadores contra sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de o trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem, em conformidade com os artigos 55.º e 56.º da Constituição, com a lei e outras normas aplicáveis sobre as Comissões de Trabalhadores e com estes estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas na lei.

## Artigo 35.º

### Transferência de local de trabalho de representantes dos trabalhadores

Os membros da Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, e comissões coordenadoras não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da Comissão de Trabalhadores ou da comissão coordenadora respectiva.

## Artigo 36.º

### Protecção legal

Os membros da Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, gozam de protecção legal.

## Artigo 36.º

### Capacidade judiciária

1 — A Comissão de Trabalhadores goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

2 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a Comissão de Trabalhadores em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 43.º

## Artigo 37.º

### Duração do mandato

O mandato da Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, é de três anos.

## Artigo 38.º

### Reuniões da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, reúne ordinariamente no mínimo uma vez por mês.

2 — A Comissão de Trabalhadores pode reunir sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

## Artigo 39.º

### Deliberações da Comissão de Trabalhadores

As deliberações da Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

## Artigo 40.º

### Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores

Para obrigar a Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos seus membros.

## Artigo 41.º

### Coordenação da Comissão de Trabalhadores

1 — A actividade da Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.<sup>da</sup>, poderá ser coordenada por um executivo, cuja composição quantitativa ela própria determinará, com o objectivo de poder executar as deliberações da Comissão.

2 — Este executivo coordenador é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

## Artigo 42.º

### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o elemento da Comissão de Trabalhadores que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo primeiro suplente da lista.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar 60 dias.

## CAPÍTULO VI

### Regulamento eleitoral — Eleição da Comissão de Trabalhadores

## Artigo 43.º

### Capacidade eleitoral

São eleitos e elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º

## Artigo 44.º

### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho, por motivo de serviço ou doença, e dos que estejam em gozo de férias.

3 — A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 45.º

### Caderno eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três elementos da Comissão de Trabalhadores, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

## Artigo 46.º

### Data da eleição

A eleição tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato de cada comissão de trabalhadores.

## Artigo 47.º

### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo.

## Artigo 48.º

### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela Comissão de Trabalhadores.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por pelo menos 10% ou 100 trabalhadores da empresa, caso a Comissão de Trabalhadores deixe passar os casos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

## Artigo 49.º

### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidaturas à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, subscritas por um mínimo de 10% ou 50 trabalhadores da empresa.

2 — Nenhum trabalhador pode fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas devem identificar-se por uma designação ou lema.

## Artigo 50.º

### Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

## Artigo 51.º

### Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 51.º, a aceitação das candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 52.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da 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 — A comissão eleitoral deve acordar com a Comissão de Trabalhadores os meios da empresa a utilizar na campanha eleitoral de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e tratamento entre todas as candidaturas.

#### Artigo 53.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente, e com idêntico formalismo, em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do fim do período normal de trabalho.

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

#### Artigo 54.º

##### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo (pode durar mais tempo) de modo que a respectiva duração comporte os períodos normais de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horários diferenciados 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 55.º

##### Mesas de voto

1 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com um mínimo de 10 trabalhadores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no n.º 1 podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

4 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa.

5 — Os trabalhadores referidos no n.º 3 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 56.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais escolhidos entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Os membros das mesas de voto são designados pela comissão eleitoral.

3 — A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 57.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de forma rectangular e com as mesmas dimensões, 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.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral, com a antecedência possível, põe os boletins de voto à disposição dos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 58.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 candidatura em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.



4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante.

5 — O registo e presenças contém um termo de abertura e termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — Os elementos da mesa votam em primeiro lugar.

#### Artigo 59.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à Comissão de Trabalhadores da empresa, com a menção «Comissão eleitoral», 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 fechará, assinará e assinalará com os dizeres «Voto por correspondência». Este envelope é por sua vez introduzido noutro envelope, que enviará pelo correio, juntamente com a fotocópia do bilhete de identidade ou passaporte.

4 — No acto de votação, a comissão eleitoral 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 interior ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 59.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 64.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 60.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura as 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 acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 61.º

##### Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação, é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta do apuramento global, no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela, ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho;
- b) Cópia da acta do apuramento global.

#### Artigo 62.º

##### Recurso para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido, por escrito, ao plenário, que o 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 processo segue os trâmites previstos na lei.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 63.º

##### Destituição da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — A votação é convocada pela Comissão de Trabalhadores a requerimento de, pelo menos, 10 % ou 50 trabalhadores da empresa.

3 — Os requerentes podem convocar directamente a votação nos termos dos artigos 51.º e 52.º, se a Comissão de Trabalhadores o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 10 % ou 50 trabalhadores e deve ser fundamentada.

#### Artigo 64.º

##### Alteração dos estatutos

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 6 do artigo 9.º, às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a lei, as regras para a eleição da Comissão de Trabalhadores.

2 — Para a deliberação prevista no número anterior exige-se a maioria de dois terços de votantes.

#### Artigo 65.º

##### Entrada em exercício

A Comissão e Trabalhadores eleita entra em exercício nos cinco dias posteriores à afixação da acta da respectiva eleição, conforme o artigo 67.º, n.º 1.

#### Artigo 66.º

##### Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras

As deliberações para adesão ou revogação da adesão da Comissão de Trabalhadores a comissões coordenadoras são tomadas segundo as regras do regulamento eleitoral para a eleição da Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 67.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do regulamento eleitoral para a eleição da Comissão de Trabalhadores aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

### CAPÍTULO VII

#### Disposições finais

#### Artigo 68.º

##### Adaptação do regulamento eleitoral

1 — Caso seja necessário, a Comissão de Trabalhadores elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas no artigo 74.º, adaptando as regras constantes do regulamento eleitoral para a eleição da Comissão de Trabalhadores, com a observância do disposto na lei.

2 — Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são obrigatoriamente aprovados em plenário.

#### Artigo 69.º

##### Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da nova Comissão de Trabalhadores rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados em 3 de Dezembro de 2004, ao abrigo do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 20 de Julho, sob o n.º 106/2004, a fl. 80 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

### **Comissão e Subcomissão de Trabalhadores da Rodoviária de Lisboa, S. A. — Eleição em 15 de Outubro de 2004 para o mandato de três anos.**

António Jorge Cruz Almeida Passos, 43 anos, motorista, Santa Iria.

Acrísio Machado Filho, 47 anos, motorista, Sacavém.  
Henriques Oliveira Martins, 56 anos, motorista, Tojal.  
Dario Rodrigues Francisco, 41 anos, motorista, Caneças.  
António Augusto Gorgueira, 55 anos, motorista, Caneças.

Abílio Lourenço Henriques Dinis, 40 anos, motorista, Santa Iria.

Joaquim Henriques Rodrigues, 52 anos, motorista, Caneças.  
 João Paulo Martins Casimiro, 33 anos, motorista, Santa Iria.  
 José Fernandes Santana, 43 anos, motorista, Sacavém.  
 Paulo Manuel Esteves Martins, 35 anos, motorista, Santa Iria.  
 Alfredo José Madureira Rua, 36 anos, motorista, Santa Iria.  
 Carlos Manuel Martins Pereira, 28 anos, motorista, Santa Iria.  
 António Maria Balcão, 54 anos, motorista, Caneças.  
 João José Delgado Matos, 41 anos, motorista, Caneças.  
 Joaquim da Costa, 42 anos, motorista, Caneças.  
 João Manuel Sousa Correia, 41 anos, motorista, Caneças.  
 Luís Miguel Oliveira Rodrigues Durães, 32 anos, motorista, Caneças.  
 Vítor Manuel Duarte Ferreira Ribeirinho, 40 anos, motorista, Bucelas.  
 Joaquim Elísio Gomes, 39 anos, motorista, Bucelas.  
 Paulo Alexandre Garcia Rodrigues, 33 anos, motorista, Bucelas.

Registados em 29 de Novembro de 2004, sob o n.º 105/2004, a fl. 80 do livro n.º 1, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

# **Comissão de Trabalhadores da Shell Gas (LPG), S. A. — Eleição em 27 de Outubro de 2004 para o mandato de um ano.**

## **Efectivos:**

Susana Maria Montalvo Rosa Moita, bilhete de identidade n.º 9836468, de 14 de Março de 2001, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.  
 João Luís Durão Pinto de Abreu, bilhete de identidade n.º 5325337, de 1 de Outubro de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.  
 Manuel Moreira Ferreira Souto, bilhete de identidade n.º 5819353, de 14 de Janeiro de 2002, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

## **Suplentes:**

Ana Paula dos Anjos Carvalho Alexandre Machado, bilhete de identidade n.º 8722836, de 9 de Abril de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.  
 Nuno Miguel Amaral de Oliveira Soares, bilhete de identidade n.º 10345276, de 19 de Fevereiro de 2002, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.  
 Luís Manuel Trindade Fernandes Fumega, bilhete de identidade n.º 2216816, de 20 de Novembro de 1997, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 24 de Novembro de 2004, sob o n.º 104/2004, a fl. 80 do livro n.º 1, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

# **Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A. — Eleição em 10 de Novembro de 2004 para o mandato de 2004-2007**

Nome	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
<b>Comissão de Trabalhadores</b>			
Túlio Rosário Salgado .....	4600973	14-7-1994	Setúbal.
Carlos Alberto Martins Barros .....	5394834	3-8-2004	Setúbal.
António Castro e Melo .....	7835107	27-10-2000	Setúbal.
Vitorino Gabriel Eusébio .....	4906411	2-3-2000	Setúbal.
Pedro Miguel Carranca Ribeiro .....	10063959	16-1-2004	Lisboa.
José Luís Reis .....	5562856	19-8-1999	Setúbal.
João Paulo Varas .....	9558832	3-4-2003	Setúbal.
Jorge do Carmo Guilherme Tareco .....	5557804	11-5-2004	Setúbal.
Manuel Joaquim Fernandes .....	8899708	24-6-2004	Setúbal.
João Manuel Nunes Oliveira .....	4907253	2-7-2001	Aveiro.
António Junqueiro Rosado .....	6134657	28-11-1994	Aveiro.
<b>Suplentes:</b>			
Eusébio Francisco Rodrigues .....	6084497	20-9-2000	Setúbal.
Rui Manuel Machado da Claudina .....	7272709	18-12-2001	Setúbal.
António Tavares Melo .....	6991525	26-6-2000	Aveiro.
<b>Subcomissão de Trabalhadores do C. F. Cacia</b>			
João Manuel Nunes Oliveira .....	4907253	2-7-2004	Aveiro.
Dimas Manuel Dinis Mieiro .....	3331249	27-9-2001	Aveiro.
Nelson David Simões Ferreira da Silva .....	2460234	26-6-1995	Aveiro.
António Joaquim Tavares de Figueiredo .....	3315348	8-2-1998	Aveiro.
António Junqueiro Rosado .....	6134657	28-11-1994	Aveiro.

Nome	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
Suplentes:			
António Tavares Melo .....	6991525	26-6-2000	Aveiro.
Armando José Soares Curado .....	3336702	10-5-2000	Aveiro.

Registados em 29 de Novembro de 2004, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

**Comissão de Trabalhadores da Continental Teves Portugal — Sistemas de Travagem, L.da — Eleição em 6 e 7 de Fevereiro de 2004 para o triénio de 2004-2007.**

Presidente — João Manuel Branco Esteves, auditor de prod., bilhete de identidade n.º 5554204, de 14 de Maio de 2002, do arquivo de Setúbal.

1.º vogal — Eduardo Francisco da Luz Batalha, mecânico ind., bilhete de identidade n.º 4765091, de 20 de Outubro de 2000, do arquivo de Setúbal.

2.º vogal — Carlos Alberto Rodrigues da Silva Costa, chefe de equipa, bilhete de identidade n.º 9884585, de 29 de Outubro de 1998, do arquivo de Lisboa.

3.º vogal — António Joaquim Albuquerque Pinto Claro, chefe de equipa, bilhete de identidade n.º 9824742, de 25 de Fevereiro de 2003, do arquivo de Lisboa.

Suplente — João Luís Ramos Viana, cond. máq. elevação, bilhete de identidade n.º 9511853, de 17 de Novembro de 1998, do arquivo de Setúbal.

Registados em 1 de Dezembro de 2004, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 107, a fl. 80 do livro n.º 1.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

### II — CONVOCATÓRIAS

...

### III — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **TEGAEL — Telecomunicações Gás e Electricidade, S. A. — Eleição de 1 a 10 de Setembro para o mandato de 2004-2007.**

- 1.º vogal — José Joaquim de Sousa, bilhete de identidade n.º 6372741, de 24 de Fevereiro de 1999, Santarém.
- 2.º vogal — João Manuel Bolieiro, bilhete de identidade n.º 6265845, de 30 de Junho de 2000, Santarém.
- 3.º vogal — Domingos Oliveira Lopes, bilhete de identidade n.º 6090945, de 25 de Agosto de 1999, Santarém.

4.º vogal — Dinis Manuel Carapau Rosa, bilhete de identidade n.º 10538960, de 2 de Março de 2004, Santarém.

1.º suplente — Cesário Manuel Ferreira Tadeia, bilhete de identidade n.º 9920347, de 5 de Novembro de 1999, Santarém.

2.º suplente — António de Oliveira Lima, bilhete de identidade n.º 2462353, de 24 de Maio de 1999, Santarém.

Registados em 3 de Dezembro de 2004, ao abrigo do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 1, a fl. 1 do livro n.º 1.

