



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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

— Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro .....	2717
— Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ACOPE — Associação dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas e outros .....	2718
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços .....	2719
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros .....	2721
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Ópticos e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra .....	2722
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal .....	2723
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços .....	2724
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros .....	2725

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (indústria de hortifrutícolas) — Alteração salarial e outras .....	2726
— CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (indústria de batata frita, aperitivos e similares) — Alteração salarial e outras .....	2730
— CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) — Alteração salarial e outras .....	2734
— CCT entre a APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial e outra .....	2736
— CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	2738

— ACT entre a Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e outra, e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Revisão global .....	2766
— ACT entre a CELTEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	2785
— AE entre a GESTIPONTE — Operação e Manutenção das Travessias do Tejo, S. A., e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Revisão global .....	2789
— AE entre a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., e o SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	2808
— AE entre a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., e o SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	2834
— Acordo de adesão entre a PT Comunicações, S. A., e o STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom e outros ao AE entre aquela empresa e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros .....	2844

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

## Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

### I — Estatutos:

— Sindicato dos Médicos do Norte — Alteração .....	2845
— STF — Sindicato dos Transportes Ferroviários — Alteração .....	2845
— Sindicato Independente de Professores e Educadores — SIPE — Alteração .....	2845

### II — Direcção:

— SITNA — Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea — Eleição em 26 de Junho de 2008 para o triénio de 2008-2011 .....	2846
— Sindicato dos Médicos do Norte — Eleição em 18 de Junho de 2008 para o mandato de três anos (triénio de 2008-2011) .....	2846
— União dos Sindicatos Independentes — USI — Eleição do conselho coordenador em 3 de Junho de 2008 .....	2848
— SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas — Eleição em 18 de Maio de 2008, para o mandato de quatro anos (quadriénio de 2008-2012) .....	2848
— STF — Sindicato dos Transportes Ferroviários — Eleição em 14 de Junho de 2008, para o mandato de quatro anos (quadriénio de 2008-2012) .....	2848
— FEBASE — Federação do Sector Financeiro — Eleição para o mandato de quatro anos .....	2850
— FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação — Eleição em 11 de Maio de 2008, para o mandato de quatro anos (quadriénio de 2008-2012) .....	2850
— SIPE — Sindicato Independente de Professores e Educadores — Eleição em 21 de Junho de 2008, para mandato de quatro anos (quadriénio de 2008-2012) .....	2851

Associações de empregadores:

### I — Estatutos:

— APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos — Alteração .....	2860
— ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel — Alteração .....	2860

### II — Direcção:

— AEMARCO — Associação Empresarial Marco de Canaveses — Eleição em 28 de Fevereiro de 2008, para o mandato do triénio de 2008-2010 .....	2862
— APERSA — Associação de Pequenos Empresários da Região de Setúbal e Alentejo — Eleição em 16 de Junho de 2008 para o triénio de 2008-2010 .....	2862

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

- Arsenal do Alfeite — Eleição em 3 de Junho de 2008, para o mandato de um ano . . . . . 2863
- TST — Transportes Sul do Tejo, S. A. (comissão e subcomissão de trabalhadores) — Eleição em 30 de Maio de 2008, para o mandato de três anos . . . . . 2863

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

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de Representantes:

- EDSCHA ARJAL — Sistemas Técnicos para Automóveis, L.<sup>da</sup> — Eleição realizada em 18 de Junho de 2008, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2008 . . . . . 2864
- ACTARIS — Sistemas de Medição, L.<sup>da</sup> — Eleição em 27 de Junho de 2008, para o triénio de 2008-2011 . . . . . 2864

---

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

---

## SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.

**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.

**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.

**RE** — Regulamentos de extensão.

**CT** — Comissão técnica.

**DA** — Decisão arbitral.

**AE** — Acordo de empresa.



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro.**

O contrato colectivo de trabalho entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2008, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prosseguem a actividade de indústria de tripas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão do contrato colectivo de trabalho referido aos empregadores e trabalhadores não filiados nas associações outorgantes que exerçam a actividade na área e no âmbito da convenção.

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

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes, e do residual (que inclui o ignorado) são 365, dos quais 289 (79,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais. É nas empresas dos escalões de dimensão superior a 50 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições praticadas inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 5,4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de indústria de tripas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

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

#### Artigo 2.º

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

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

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

Lisboa, 8 de Julho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ACOPE — Associação dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas e outros.**

O contrato colectivo de trabalho entre a ACOPE — Associação dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2008, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao comércio de pescado e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

A ACOPE — Associação dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas requereram a extensão do referido contrato colectivo a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que no âmbito e área da sua aplicação prossigam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 2619, dos quais 1103 (42,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 548 (20,9 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,5 %. São as empresas do escalão até 10 traba-

lhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas entre 8,8 % e 14,6 % e o subsídio de frio em câmaras frigoríficas em 8,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do nível XI prevista na tabela salarial é inferior à retribuição mínima mensal garantida. 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.

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

A convenção aplica-se ao comércio retalhista e ao comércio grossista de pescado. O comércio retalhista de pescado é também abrangido pelas convenções colectivas de trabalho para o comércio retalhista distrital e pelas convenções colectivas celebradas entre a ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos de Trabalhadores de Serviços e respectivas extensões, pelo que a presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados em associações de empregadores outorgantes de convenções colectivas de trabalho aplicáveis ao comércio retalhista de peixe, crustáceos e moluscos.

A modalidade de comércio retalhista abrangida pela convenção é, ainda, abrangida pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, objecto de regulamento de extensão, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2005. A extensão desta convenção, tal como das convenções anteriores, aplicou-se às relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante não filiados em associações de empregadores, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março.

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

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma

área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação, previstas na cláusula 32.<sup>a</sup>, «Deslocações», não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, ao 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 Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a ACOPE — Associação dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio de pescado e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados em associações de empregadores outorgantes de convenções colectivas de trabalho aplicáveis ao comércio retalhista de pescado nem às empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que prossigam a mesma actividade desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

4 — A retribuição do nível XI prevista na tabela salarial apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 32.<sup>a</sup>, produzem efeitos desde 1 de Julho de 2007.

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

Lisboa, 8 de Julho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Bragança se dediquem ao comércio a retalho e ou prestação de serviços, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todos os trabalhadores das profissões e categorias previstas e a todas as empresas que se dediquem à actividade de comércio a retalho ou de prestação de serviços no distrito de Bragança.

Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais com base nas retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção já que em 2005 ocorreu uma reestruturação na tabela salarial com supressão de três níveis. No entanto, foi possível apurar que nos sectores abrangidos pela convenção existem cerca de 980 trabalhadores a tempo completo, após exclusão dos aprendizes e praticantes.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o valor do subsídio de alimentação, em 33,3 %, e o das diuturnidades, em 3,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

A convenção aplica-se tanto ao comércio a retalho como à prestação de serviços. A Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança abrange, no distrito de Bragança, o comércio a retalho e a prestação de serviços; a Associação Comercial e Industrial de Mirandela e a Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros abrangem, apenas, o comércio retalhista. Assim, a extensão aplica as alterações da convenção, tanto a esta actividade como à prestação de serviços, de acordo com os poderes de representação das associações de empregadores outorgantes.

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

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio

de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2008, são estendidas no distrito de Bragança:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade de comércio a retalho e ou prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que, de acordo com os respectivos poderes de representação, exerçam alguma das actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — As retribuições dos níveis G (escritório) e F e G (comércio) das tabelas salariais da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

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

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

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

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

### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente



portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

Lisboa, 7 de Julho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que, representados pelas associações que as outorgaram, exerçam a sua actividade no sector do comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso ou por grosso e retalho, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade regulada no território nacional e aos trabalhadores ao seu serviço.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais dos IRCT publicados nos anos de 2006 e 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 15 830, dos quais 6746 (42,6 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 2185 (13,8 %), auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,9 %.

A convenção actualiza, ainda, outras cláusulas de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas de caixa, em 2,8 %, as diuturnidades, em 2,9 %, o subsídio de frio, em 2,8 %, e algumas ajudas de custo nas deslocações, em 2,6 % e 2,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tal como nas extensões anteriores, tem-se em consideração a existência de convenções colectivas de trabalho outorgadas por outras associações de empregadores, quer de âmbito regional quer de âmbito nacional, que se aplicam às actividades de comércio por grosso de produtos alimentares e de distribuição de águas, refrigerantes e cervejas. Assim, a presente extensão só se aplica aos empregadores

que em exclusivo se dediquem ao comércio grossista de produtos alimentares e não se aplica às relações de trabalho abrangidas por instrumento de regulamentação colectiva que contemple actividade de distribuição de águas, refrigerantes e cervejas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas na clausula 54.<sup>a</sup> não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade de armazenista, importador ou exportador de frutas, produtos hortícolas ou sementes, armazénista, importador ou exportador de azeite, bem como aos que, em exclusivo, se dediquem à distribuição por grosso de produtos alimentares e ainda aos que exerçam a actividade de distribuição de águas, refrigerantes e cervejas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

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

## Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 54.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 7 de Julho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Ópticos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Ópticos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas aos empregadores que prossigam a actividade abrangida pela convenção e aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais nela previstas.

Tal como a extensão anterior, da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2005, a presente extensão só se aplica ao comércio a retalho de artigos de óptica.

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível avaliar o impacto da extensão, uma vez que o apuramento dos quadros de pessoal de 2005 inclui não só a convenção referida mas também os CCT aplicáveis ao comércio grossista de artigos de óptica.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 4,3 %, as diuturnidades, em 3,9 %, o subsídio de refeição, em 15,4 %, e algumas ajudas de custo nas deslocações, entre 4,5 % e 9,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos níveis VIII e IX da tabela salarial para 2007 são inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2008. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão

para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais e para o subsídio de refeição retroactividade idêntica à da convenção. As compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 30.ª, «Trabalho fora do local de trabalho», não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, ao 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 Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

## Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Ópticos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2007, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de comércio retalhista de artigos de óptica e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

2 — As retribuições dos níveis VIII e IX da tabela salarial para 2007 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

## Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006 e

de 1 de Janeiro de 2007 retroagem, respectivamente, no âmbito da presente extensão, a partir das mesmas datas. O subsídio de refeição produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

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

Lisboa, 8 de Julho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Leiria se dediquem ao comércio a retalho de carne e de produtos à base de carne, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todos os trabalhadores das profissões e categorias nelas previstas e a todas as empresas que se dediquem à actividade de comércio de carnes no distrito de Leiria. No entanto, como o âmbito sectorial da convenção apenas abrange o comércio a retalho de carne e de produtos à base de carne, a extensão é emitida, nos termos da lei, para estas actividades.

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

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são 193, dos quais 110 (57 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 57 (29,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,8 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 8,7 %, e o subsídio de alimentação, em 2,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição fixada na tabela salarial para o praticante do 1.º ano é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima men-

sal 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 apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante não filiados na associação de empregadores outorgante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, ao 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 Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2008, são estendidas, no distrito de Leiria:

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

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

2 — A retribuição fixada na tabela salarial para o praticante do 1.º ano apenas é objecto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 8 de Julho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.**

As alterações dos CCT entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 6, de 15 de Fevereiro de 2008, e 8, de 29 de Fevereiro de 2008, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade transitária de organização do transporte e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

Os outorgantes da primeira das convenções referidas requereram a sua extensão aos empregadores não filiados

na associação outorgante e aos trabalhadores das profissões previstas que na área de aplicação da convenção se dediquem à mesma actividade; os outorgantes da segunda convenção requereram a sua extensão às empresas da mesma área e âmbito de actividade não representados pela associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

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

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 4647, dos quais 985 (21,2 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 363 (7,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6 %. É nas empresas do escalão de dimensão entre 21 e 50 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições praticadas inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, os subsídios de deslocação no continente e ilhas e no estrangeiro em 3 % e 2,8 %, respectivamente, os abonos para refeição em prestação de trabalho suplementar entre 2 % e 2,4 %, as diuturnidades em 3 % e o subsídio de refeição em 3,4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a APAT — Associação

ção dos Transitórios de Portugal e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 6, de 15 de Fevereiro de 2008, e 8, de 29 de Fevereiro de 2008, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade transitória de organização do transporte e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

## Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, até ao limite de três.

Lisboa, 7 de Julho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

As alterações dos CCT celebrados entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 6 e 7, de 15 e 22 de Fevereiro de 2008, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem a actividades de investigação e segurança e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras da segunda das convenções referidas requereram a extensão das alterações a todas as empresas da mesma área e âmbito não representadas pelas

associações de empregadores signatárias, bem como aos trabalhadores ao seu serviço.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006 e 2007.

O número de trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), é de 24 838, dos quais 22 092 (89 %) auferem retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções, sendo que 590 (2,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,8 %. São as empresas do escalão até 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o abono para faltas, em 2,9 %, o subsídio de alimentação, entre 2,8 % e 3 %, os subsídios de deslocação, em cerca de 2,9 %, e o subsídio de função, em 2,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, os subsídios de deslocação previstos na alínea c) do anexo II não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 6 e 7, de 15 e 22 de Fevereiro de 2008, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades de investigação e segurança e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores

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

2 — As retribuições previstas nas tabelas salariais para os níveis xxiii, xxiv e xxv apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção dos subsídios de deslocação previstos na alínea c) do anexo II, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 8 de Julho de 2008. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (indústria de hortifrutícolas) — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula prévia

A presente revisão altera o CCT para a indústria de hortofrutícolas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 2006, e 32, de 29 de Agosto de 2007.

#### CAPÍTULO I

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

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas transformadoras de produtos hortofrutícolas, à excepção do tomate, representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (di-

visão de hortofrutícolas) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 24 empresas, a que correspondem 750 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por 24 meses, excepto as tabelas salariais, que poderão ser revistas anualmente.

2 — Qualquer das partes poderá denunciar este contrato para efeitos de revisão, mediante proposta fundamentada a apresentar à outra, decorridos que sejam 20 meses de vigência ou 10 meses, no caso das tabelas salariais.

3 — A resposta, elaborada nos termos legais, será enviada nos 30 dias posteriores à recepção da proposta.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo contrato, mantém-se válido aquele cuja revisão se pretende.

5 — As presentes alterações produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008, sendo revistas anualmente.

#### CAPÍTULO II

##### Admissão e carreira profissional

#### CAPÍTULO III

##### Direitos e deveres das partes

#### CAPÍTULO IV

##### Prestação de trabalho

#### CAPÍTULO V

##### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Retribuição

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

2 — A retribuição compreende a remuneração de base prevista no anexo III e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho extraordinário, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de €30,50.

5 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo III.

6 — A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$RH = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{52 \times \text{horário semanal}}$$

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

#### CAPÍTULO VI

##### Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

#### CAPÍTULO VII

##### Cessação do contrato de trabalho

#### CAPÍTULO VIII

##### Disciplina

#### CAPÍTULO IX

##### Condições particulares de trabalho

#### CAPÍTULO X

##### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — Sempre que deslocado em serviço e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Transportes em caminho de ferro (1.<sup>a</sup> classe) ou avião ou 0,25 do preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço — €3.

Almoço ou jantar — €11,50.

Ceia — €8,20.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

c) Horas suplementares sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e espera, na ida e no regresso, exceda o período de trabalho.

2 — Sempre que um profissional se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes, com excepção dos prejuízos causados a passageiros transportados gratuitamente.

3 — As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.

4 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 39 minutos e as 21 horas 30 minutos, desde que os trabalhadores não possam chegar à empresa dentro do horário normal da refeição.

5 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7h00, inclusive.

6 — Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0 e as 5 horas.

7 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

8 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro que serão pagas mediante factura.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos de doença

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Seguro do pessoal deslocado

.....

### CAPÍTULO XI

#### Garantias sociais

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Refeitórios e subsídios de alimentação

1 — Todas as empresas terão de por à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de €3,55 diários.

3 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido nos números anteriores nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Infantários para filhos dos trabalhadores

.....

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Instalações para os trabalhadores eventuais ou de campanha

.....

### CAPÍTULO XII

#### Higiene e segurança no trabalho

.....

### CAPÍTULO XIII

#### Exercício do direito sindical

.....

### CAPÍTULO XIV

#### Relação entre as partes outorgantes

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração do contrato colectivo

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

### CAPÍTULO XV

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

.....

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora da campanha

.....

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Garantia da manutenção de regalias

- 1 — .....
- 2 — .....

### ANEXO I

#### Definição de funções

.....



## ANEXO II

Tabela salarial

Grau	Categorias Profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
0	Director-geral . . . . . Profissional de engenharia (grau VI) . . . . .	1 036
1	Adjunto do director-geral . . . . . Director de serviços . . . . . Profissional de engenharia (grau V) . . . . .	863
2	Adjunto do director de serviços . . . . . Analista de informática . . . . . Profissional de engenharia (grau IV) . . . . .	796
3	Profissional de engenharia (grau III) . . . . .	693
4	Chefe de serviços . . . . . Contabilista . . . . . Profissional de engenharia (grau II) . . . . . Programador de informática . . . . . Tesoureiro . . . . .	618
5	Profissional de engenharia (grau I-B) . . . . .	571
6	Agente técnico agrícola (mais de cinco anos) . . . . . Chefe de secção (escritório, manutenção, produção) . . . . . Chefe de sector de secos . . . . . Chefe de vendas . . . . . Encarregado de armazém . . . . . Encarregado de construção civil . . . . . Encarregado electricista . . . . . Encarregado metalúrgico . . . . . Encarregado de sanidade industrial . . . . . Fogoeiro-encarregado . . . . . Guarda-livros . . . . . Profissional de engenharia (grau I-A) . . . . .	525
7	Agente técnico agrícola (de dois a cinco anos) . . . . . Analista principal . . . . . Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção) . . . . . Controlador de produção principal . . . . . Correspondente em línguas estrangeiras . . . . . Enfermeiro . . . . . Escriturário principal . . . . . Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras . . . . . Inspector de vendas . . . . . Secretário de direcção . . . . .	492
8	Afinador de máquinas de 1.ª . . . . . Agente técnico agrícola (até dois anos) . . . . . Analista de 1.ª . . . . . Assistente agrícola de 1.ª . . . . . Bate-chapas de 1.ª . . . . . Caixa . . . . . Carpinteiro de 1.ª . . . . . Classificador de matéria-prima de 1.ª . . . . . Controlador de produção de 1.ª . . . . . Controlador de sanidade industrial . . . . . Cozinheiro de 1.ª . . . . . Ecónomo . . . . . Educador de infância . . . . . Escriturário de 1.ª . . . . . Fiel de armazém . . . . . Fogoeiro de 1.ª . . . . . Formulador ou preparador . . . . . Mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª . . . . . Mecânico de automóveis de 1.ª . . . . . Montador, ajustador de máquinas de 1.ª . . . . . Motorista de pesados . . . . . Oficial electricista . . . . . Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª . . . . . Operador mecanográfico de 1.ª . . . . . Operador qualificado de 1.ª . . . . . Pedreiro de 1.ª . . . . . Perfurador-verificador de 1.ª . . . . . Pintor de automóveis ou de máquinas de 1.ª . . . . .	472

Grau	Categorias Profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
	Promotor de vendas . . . . . Serralheiro civil de 1.ª . . . . . Serralheiro mecânico de 1.ª . . . . . Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 1.ª . . . . . Tanoeiro de 1.ª . . . . . Torneiro mecânico de 1.ª . . . . . Vendedor . . . . .	
9	Afinador de máquinas de 2.ª . . . . . Analista de 2.ª . . . . . Assistente agrícola de 2.ª . . . . . Bate-chapas de 2.ª . . . . . Caixeiro de 1.ª . . . . . Canalizador de 1.ª . . . . . Carpinteiro de 2.ª . . . . . Classificador de matéria-prima de 2.ª . . . . . Cobrador . . . . . Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.ª . . . . . Conferente . . . . . Controlador de produção de 2.ª . . . . . Cozinheiro de 2.ª . . . . . Desmanchador-cortador de carnes . . . . . Escriturário de 2.ª . . . . . Fogoeiro de 2.ª . . . . . Funileiro-latoeiro de 1.ª . . . . . Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª . . . . . Mecânico de automóveis de 2.ª . . . . . Moleiro . . . . . Montador-ajustador de máquinas de 2.ª . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Operador de máquinas de balancé de 1.ª . . . . . Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª . . . . . Operador mecanográfico de 2.ª . . . . . Operador qualificado de 2.ª . . . . . Operador semi-qualificado de 1.ª . . . . . Pedreiro de 2.ª . . . . . Perfurador-verificador de 2.ª . . . . . Pintor de automóveis ou de máquinas de 2.ª . . . . . Pintor de construção civil de 1.ª . . . . . Serralheiro civil de 2.ª . . . . . Serralheiro mecânico de 2.ª . . . . . Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 2.ª . . . . . Tanoeiro de 2.ª . . . . . Torneiro mecânico de 2.ª . . . . .	446
10	Afinador de máquinas de 3.ª . . . . . Agente técnico agrícola estagiário . . . . . Ajudante de motorista . . . . . Auxiliar de educador de infância . . . . . Auxiliar de enfermagem . . . . . Bate-chapas de 3.ª . . . . . Canalizador de 2.ª . . . . . Caixeiro de 2.ª . . . . . Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte 2.ª . . . . . Controlador de produção de 3.ª . . . . . Controlador de vasilhame de parque . . . . . Cozinheiro de 3.ª . . . . . Encarregado de campo de 1.ª . . . . . Entregador de ferramentas, materiais e produtos . . . . . Escriturário de 3.ª . . . . . Fogoeiro de 3.ª . . . . . Funileiro-latoeiro de 3.ª . . . . . Lubrificador . . . . . Mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª . . . . . Mecânico de automóveis de 3.ª . . . . . Montador-ajustador de máquinas de 3.ª . . . . . Operador de máquinas de balancé de 2.ª . . . . . Operador de máquinas de latoaria e vazios . . . . . Operador semi-qualificado de 2.ª . . . . . Perfurador-verificador de 3.ª . . . . . Pintor de automóveis ou de máquinas de 3.ª . . . . . Pintor de construção civil de 2.ª . . . . . Pré-oficial electricista do 2.º ano . . . . .	443

Grau	Categorias Profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
	Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	
11	Barrileiro ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> ..... Contínuo ..... Cozinheiro sem carteira profissional ..... Empregado de balcão ..... Encarregado de campo de 2. <sup>a</sup> ..... Guarda ou rondista ..... Monitor de grupo ..... Operador ..... Porteiro ..... Pré-oficial electricista do 1.º ano ..... Preparador de laboratório ..... Tractorista agrícola .....	440
12	Ajudante de electricista ..... Ajudante de fogueiro ..... Caixoteiro ..... Empregado de refeitório ..... Engarrafador/enfascador ..... Estagiário ..... Praticante ..... Trabalhador indiferenciado ..... Trabalhador de serviços auxiliares .....	435
13	Aprendiz ..... Paquete .....	426

Lisboa, 16 de Junho de 2008.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos*, mandatário.

Depositado em 7 de Julho de 2008, a fl. 11 do livro n.º 11, com o n.º 171/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (indústria de batata frita, aperitivos e similares) — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula prévia

A presente revisão do CCT para a indústria da batata frita, aperitivos e similares, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 2006, e 32, de 29 de Agosto de 2007, dá nova redacção à seguinte matéria:

## CAPÍTULO I

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

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas fabricantes de batata frita, aperitivos e similares representadas pela Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 57 empresas e 767 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período mínimo fixado por lei.

2 — Entende-se por denúncia a apresentação da proposta fundamentada, à outra parte, nos termos legais.

3 — A resposta, elaborada nos termos legais, será enviada nos 30 dias posteriores à recepção da proposta.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo contrato, mantém-se válido aquele cuja revisão se pretende.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

.....

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

.....

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho e horário móvel — Definição e princípio geral

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Trabalho por turnos**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

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

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

3 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando ocorram motivos imprevisíveis ou para evitar danos directos e imediatos sobre as pessoas, equipamentos ou matérias-primas, não podendo exceder cento e vinte horas anuais.

4 — No caso previsto no número anterior, e até perfazer as primeiras sessenta horas, o trabalhador não poderá recusar-se a prestar trabalho suplementar, desde que tenha sido avisado no dia anterior, salvo se nesse dia invocar motivo grave.

Nas restantes sessenta horas, o trabalho é facultativo.

5 — Será considerado motivo de recusa de prestação de trabalho suplementar a inexistência de transporte colectivo ou da empresa desde o local de trabalho ao da concentração habitual.

6 — Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar novamente de serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação de trabalho.

7 — Sempre que o trabalho suplementar ultrapasse duas horas e seja prestado para além das 12 horas ou das 20 horas, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O intervalo para a refeição conta como tempo de trabalho suplementar, até ao limite de meia hora.

8 — Para efeitos do número anterior, e quando a entidade patronal não assegure a refeição, esta pagará ao trabalhador a importância de €11,60.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Limites de trabalho suplementar**

.....

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Isenção do horário de trabalho**

- 1 — .....
- 2 — .....

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Trabalho em dias de descanso semanal**

- 1 — .....
- 2 — .....

- 3 — .....
- a) .....
- b) .....

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Trabalho nocturno**

- 1 — .....
- 2 — .....

## CAPÍTULO V

**Retribuição do trabalho**Cláusula 28.<sup>a</sup>**Retribuição**

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

2 — A retribuição compreende a remuneração de base prevista no anexo III e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho suplementar, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador, têm direito a um abono mensal para falhas de €28,40.

5 — Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respectivos substitutos, na proporção dos dias de substituição.

6 — As quebras verificadas nas operações de cobrança e numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

7 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo III.

8 — A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$RH = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

sendo *RM* a remuneração mensal e *HS* o horário semanal.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Tempo e forma de pagamento**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Remuneração de trabalho nocturno**

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

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Remuneração de trabalho suplementar**

.....

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Remuneração de trabalho no dia de descanso semanal e feriado**

1 — .....

2 — .....

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

## CAPÍTULO VI

**Suspensão da prestação de trabalho,  
descanso semanal e feriados**

.....

## CAPÍTULO VII

**Cessação do contrato de trabalho**

.....

## CAPÍTULO VIII

**Disciplina**

.....

## CAPÍTULO IX

**Condições particulares de trabalho**

.....

## CAPÍTULO X

**Trabalho fora do local habitual**

.....

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Princípio geral**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

Cláusula 64.<sup>a</sup>**Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

1 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coe-

ficiente 0,26 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

2 — Os trabalhadores terão direito nas suas deslocações ao pagamento como trabalho extraordinário do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período normal de trabalho diário.

3 — Os trabalhadores deslocados ou em serviço externo são seguros pela empresa contra os riscos de viagens (acidentes pessoais), durante o período em que se encontrarem nessa situação, e a favor de quem o trabalhador designe.

4 — As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.

5 — Os trabalhadores têm direito, durante o período de deslocação, ao pagamento das seguintes despesas:

a) Alojamento, contra a apresentação dos respectivos documentos;

b) Pequeno-almoço — €2,90;

c) Almoço ou jantar — €12,50.

As partes podem acordar o pagamento das despesas de pequeno-almoço, almoço ou jantar mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

6 — Estas disposições aplicam-se também aos trabalhadores em serviço externo quando, por motivos imprevistos, devidamente justificados, não possam regressar à empresa às horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.

7 — Nas deslocações, o início e o fim do almoço ou jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

8 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7 horas inclusive.

9 — O disposto no n.º 5 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

## CAPÍTULO XI

**Previdência e outras garantias sociais**Cláusula 65.<sup>a</sup>**Complemento de subsídio de doença**

.....

Cláusula 66.<sup>a</sup>**Complemento da pensão de reforma**

.....

Cláusula 67.<sup>a</sup>**Refeitório, subsídio de alimentação e cantina**

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de €4,58, sem prejuízo do disposto na cláusula 78.<sup>a</sup>

3 — O subsídio previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido no número anterior nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Trabalhadores-estudantes**

## CAPÍTULO XII

### Higiene e segurança no trabalho

## CAPÍTULO XIII

### Livre exercício do direito sindical

## CAPÍTULO XIV

### Relações entre as partes outorgantes

## CAPÍTULO XV

### Disposições gerais e transitórias

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Retroactividade**

O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Garantia da manutenção de regalias**

Da aplicação da presente convenção colectiva não poderá resultar baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer outras regalias constantes à data de entrada em vigor deste CCT.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Pequeníssimas empresas**

As empresas classificadas pela convenção que ora se altera como «pequeníssimas empresas» atribuirão aos seus trabalhadores um subsídio de refeição diário de €3,20.

## ANEXO I

### Definição de funções

## ANEXO III

### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
0	Director de serviços/divisão	1 075
1	Chefe de serviços/departamento	976
2	Encarregado fabril Encarregado de laboratório Encarregado de manutenção Chefe de vendas	815
3	Ajudante de encarregado fabril Chefe de secção Encarregado de armazém Guarda-livros Tesoureiro	733
4	Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas e outros) Escriturário principal Fogheiro principal Secretário de direcção	639
5	Analista Caixa Escriturário de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém Fogheiro de 1. <sup>a</sup> Inspector de vendas Motorista de pesados Motorista vendedor-distribuidor Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> Pedreiro de 1. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> Vendedor	600
6	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Motorista de ligeiros Operador de estação elevatória — águas e esgotos Operador de fritadeira Operador de instalações de tratamento de água Operador de máquinas de empacotar Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos Torrador de frutos secos	553
7	Cobrador Escriturário de 2. <sup>a</sup> Fogheiro de 2. <sup>a</sup> Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> Pedreiro de 2. <sup>a</sup> Pré-oficial electricista do 2.º ano Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup>	543
8	Ajudante de motorista Ajudante de motorista vendedor-distribuidor Auxiliar de armazém Demonstrador/repositor Escriturário de 3. <sup>a</sup> Fogheiro de 3. <sup>a</sup> Pedreiro de 3. <sup>a</sup> Pré-oficial electricista do 1.º ano Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> Telefonista	504
9	Ajudante de electricista do 2.º ano Auxiliar de laboratório Estagiário do 2.º ano Guarda Porteiro Praticante do 2.º ano Servente	475

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
10	Contínuo ..... Embalador ..... Escolhedor .....	472
11	Ajudante de electricista do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Praticante do 1.º ano .....	430
12	Aprendiz ..... Paquete .....	426

Lisboa, 29 de Junho de 2008.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos*, mandatário.

Depositado em 8 de Julho de 2008, a fl. 12 do livro n.º 11, com o n.º 172/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula prévia**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007, dando nova redacção à seguinte matéria:

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todas as empresas que se dediquem, no território nacional, ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O presente CCT abrange 380 empresas e 4900 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem a partir de 1 de Janeiro de 2008.

3 — O período mínimo de vigência deste contrato é de um ano.

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

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

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

7 — O presente contrato colectivo de trabalho mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

.....

**CAPÍTULO III**

**Retribuição mínima do trabalhador**

**Cláusula 12.ª**

**Retribuição mínima**

1 — .....  
2 — .....

**Cláusula 13.ª**

**Funções inerentes a outras categorias**

1 — .....  
2 — .....

**Cláusula 14**

**Benefício da refeição**

1 — A entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente o pequeno-almoço a todos os trabalhadores, desde que iniciem o período de trabalho antes das 7 horas.

2 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de €3,90 a título de alimentação, por qualquer dia em que prestam, pelo menos, quatro horas de serviço.

3 — A entidade patronal pode, em vez do pagamento daquele subsídio, fornecer em espécie o almoço ou o jantar.

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1 — Por cada grupo de cinco anos de trabalho será concedido ao trabalhador o direito a uma diuturnidade, até o máximo de seis.

2 — A cada diuturnidade corresponde uma concessão pecuniária de €11,60 mensais.

3 — A promoção de um trabalhador não prejudica o direito que ele tem às diuturnidades já vencidas.

Cláusula 16.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

- 1 — .....  
 2 — .....  
 3 — .....

## CAPÍTULO IV

**Prestação do trabalho**

.....

## CAPÍTULO V

**Suspensão da prestação de trabalho**

.....

## CAPÍTULO VI

**Cessação do contrato**

.....

## CAPÍTULO VIII

**Condições particulares de trabalho**

.....

## CAPÍTULO XI

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

.....

## CAPÍTULO XII

**Disciplina**

.....

## CAPÍTULO XIII

**Regulamentos internos**

.....

## CAPÍTULO XIV

**Actividade sindical na empresa**

.....

## CAPÍTULO XV

**Disposições gerais e transitórias**

.....

## ANEXO I

**Categorias profissionais****Sector de fabrico**

.....

**Serviços complementares de fabrico**

.....

## ANEXO II

**Quadros obrigatórios**

.....

## ANEXO III

**Tabela salarial**

(Em euros)

Designação e categorias profissionais	Sectores	
	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
Sector fabril:		
Mestre .....	683	617
Técnico(a) de higiene e qualidade .....	646	578
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	618	542
Controlador(a) de qualidade .....	587	511
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	556	484
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	502	460
Auxiliar de fabrico .....	445	435
Aspirante .....	426	426
Sectores complementares de fabrico:		
Encarregado(a) .....	503	468
Operário(a) de 1. <sup>a</sup> .....	459	447,50
Operário(a) de 2. <sup>a</sup> .....	446	431,50
Auxiliares de serviços complementares .....	429	429
Aprendiz .....	426	426

Lisboa, 16 de Junho de 2008.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos*, mandatário.

Depositado em 8 de Julho de 2008, a fl. 12 do livro n.º 11, com o n.º 176/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial e outra.**

**Acta**

Aos 8 dias do mês de Maio de 2008, na sede da APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes, sita no Bairro Mota, 9, em Alcanena, reuniram-se os representantes dessa Associação e os do Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e do Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga, para darem continuidade às negociações de revisão do CCT do sector:

Depois de terem sido amplamente discutidas as questões pendentes as partes concluíram o seguinte acordo:

CCT curtumes/produção e funções auxiliares.

Revisão do contrato colectivo de trabalho para a indústria de curtumes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005, com a alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006, rectificada por publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional, por uma parte, às empresas associadas da APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como sejam correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidas por convenção específica e, por outra, a todos os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga.

**Cláusula 103.ª**

A tabela salarial, bem como o disposto nas cláusulas 12.ª e 15.ª e ainda o disposto no n.º 1 da cláusula 68.ª, produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

**Cláusula 68.ª**

**Subsídio de alimentação e assiduidade**

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de €5,35 por dia de trabalho efectivo.

2 — .....  
3 — .....

**ANEXO II**

**Tabelas salariais**

**Remunerações mínimas**

Nível de remuneração mínima:

I — €866;  
II — €785;  
III — €728;  
IV — €692;  
V — €651;  
VI — €628;  
VII (a) — €607,25;  
VIII — €583;  
IX — €505;  
X — €434;  
XI — €430;  
XII — €405;  
XIII — €350.

(a) No caso dos guardas, já se inclui o subsídio por trabalho nocturno.

*Nota.* — O salário dos aprendizes ou de quaisquer categorias deve ser substituído pelas disposições do salário mínimo nacional, desde que estas consagrem retribuição mais elevada.

**Enquadramento das profissões em níveis de qualificação e remuneração**

Nível I:

Técnico de curtumes;  
Técnico de investigação e desenvolvimento de curtumes.

Nível II:

Ajudante técnico.

Nível III:

Encarregado geral.

Nível IV:

Encarregado;  
Encarregado (madeiras);  
Encarregado metalúrgico;  
Encarregado electricista.

Nível V:

Chefe de equipa;  
Chefe de equipa (electricista);  
Chefe de sector;  
Encarregado de refeitório (hoteleiros);  
Fiel de armazém.

Nível VI:

Operador (a) de máquinas de curtimenta — operações mecânicas;  
Operador (a) de máquinas de curtimenta — operações químicas;  
Preparador, operador de caleiros e tintas;



Operador de instalações de pintura e secagem;  
 Operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em *wet blue*;  
 Operador de equipamentos de transformação do couro de *wet blue* em *crust*;  
 Operador de equipamentos de transformação do couro de *crust* em produto acabado;  
 Classificador, apartador, desgarrador;  
 Motorista;  
 Chefe de cozinha — hoteleiros;  
 Operador de armazém;  
 Afinador de máquinas de 1.<sup>a</sup>;  
 Canalizador picheleiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Ferrageiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Ferramenteiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Ferreiro ou forjador de 1.<sup>a</sup>;  
 Frezador mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
 Lubrificador de 1.<sup>o</sup>;  
 Oficial electricista;  
 Operário de 1.<sup>a</sup> de madeiras;  
 Pintor de veículos ou máquinas 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Serrador mecânico;  
 Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes;  
 Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Soldador por electro-arco ou oxigénio-acetilénico de 1.<sup>a</sup>;  
 Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.<sup>a</sup>;  
 Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>

#### Nível VII:

Adjunto de operador de máquinas de curtimenta (ou de produção);  
 Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em *wet blue*;  
 Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de *wet blue* em *crust*;  
 Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de *crust* em produto acabado;  
 Adjunto de operador de armazém;  
 Afinador de máquinas de 2.<sup>a</sup>;  
 Canalizador picheleiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Cozinheiro (hoteleiros);  
 Despenseiro (hoteleiros);  
 Ecónomo (hoteleiro);  
 Distribuidor (armazém);  
 Embalador (armazém);  
 Escovador;  
 Ferrageiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Ferramenteiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Ferreiro ou forjador de 2.<sup>a</sup>;  
 Fresador;  
 Fresador mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
 Lubrificador de 2.<sup>a</sup>;  
 Operário de 2.<sup>a</sup> de madeiras;  
 Pintor de veículos ou máquinas de 2.<sup>a</sup>;  
 Porteiro ou guarda;  
 Pré-oficial do 3.<sup>o</sup> período (electricistas);  
 Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>;

Soldador por electro-arco ou oxiacetilénico de 2.<sup>a</sup>;  
 Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
 Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.<sup>a</sup>

#### Nível VIII:

Operário não diferenciado;  
 Afinador de máquinas de 3.<sup>a</sup>;  
 Canalizador (picheleiro) de 3.<sup>a</sup>;  
 Fresador mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
 Lubrificador de 3.<sup>a</sup>;  
 Não diferenciado;  
 Operário de 3.<sup>a</sup> (trabalhador de madeiras);  
 Pintor de veículos ou máquinas de 3.<sup>a</sup>;  
 Pré-oficial de 2.<sup>o</sup> período (electricistas);  
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
 Servente (construção civil);  
 Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 3.<sup>a</sup>;  
 Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

#### Nível IX:

Copeiro (hoteleiros);  
 Contínuo;  
 Empregado de refeitório ou cantina (hoteleiros);  
 Praticante (metalúrgicos);  
 Pré-oficial (construção civil);  
 Pré-oficial do 1.<sup>o</sup> período (electricistas);  
 Telefonista;  
 Trabalhador auxiliar.

#### Nível X:

Encarregado de limpeza;  
 Encarregado de limpeza (correlativos de escritório) <sup>(1)</sup>.

#### Nível XI:

Servente de limpeza  
 Servente de limpeza (correlativos de escritório) <sup>(1)</sup>.

#### Nível XII:

Aprendiz 17 anos;  
 Ajudante do 2.<sup>o</sup> período (electricistas);  
 Aprendiz de trabalhador de madeiras (17 anos);  
 Aprendiz de construção civil (17 anos);  
 Aprendiz de metalúrgico (17 anos);  
 Estagiário (hoteleiros);  
 Pacote (17 anos) (escritório).

#### Nível XIII:

Aprendiz de 16 anos;  
 Ajudante do 1.<sup>o</sup> período (electricistas);  
 Aprendiz (hoteleiros);  
 Aprendiz de metalúrgico (16 anos);  
 Aprendiz de construção civil (16 anos);  
 Aprendiz de trabalhador de madeiras (16 anos).

<sup>(1)</sup> Estes trabalhadores devem exercer a sua actividade predominantemente na área fabril.

**Declaração**

De acordo com a alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as partes declaram que o presente CCT abrange 129 empresas e 1520 trabalhadores.

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente acta que depois de lida e ratificada vai assinada pelas partes contratantes.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

*Vasco Manuel Frazão Aparício Epifânio*, mandatário.  
*Artur José Henriques Marques*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes:

*Armando Pereira da Rocha*, mandatário.  
*Manuel Joaquim Moreira de Sousa*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga:

*Manuel Eduardo Castro Oliveira*, mandatário.  
*José Augusto Lopes Almeida*, mandatário.

Depositado em 4 de Julho de 2008, a fl. 11 do livro n.º 11, com o n.º 170/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

**Alterações****CAPÍTULO I****Área, âmbito e vigência****Cláusula 1.<sup>a</sup>****Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por uma parte, as empresas cuja actividade seja a fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios representadas nas seguintes associações patronais:

Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte;

Associação Empresarial de Covilhã, Belmonte e Penamacor;

Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros;

Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

e, por outra, os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e às profissões previstas neste con-

trato representados pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

2 — Este CCT vem alterar a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2003.

3 — O presente CCT abrange cerca de 2050 trabalhadores e 500 empresas.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>****Vigência**

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos legais.

2 — A tabela salarial (anexo II) e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de um ano, com efeitos retroactivos a 1 de Maio de 2008.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>****Denúncia**

1 — A denúncia do presente contrato será feita nos termos da lei, devendo, em princípio, ser efectuada pelas associações sindicais ou patronais outorgantes representativas da maioria dos trabalhadores ou das empresas.

2 — O termo dos prazos de denúncia previstos na lei poderá, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipado, de forma a que a sua vigência de tabelas a negociar produza efeitos coincidentes com o ano civil.

3 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 30 dias a contar da data de apresentação da proposta.

4 — O prazo máximo para as negociações é de 30 dias.

**CAPÍTULO II****Cláusula 4.<sup>a</sup>****Atribuição das categorias**

1 — No anexo I estão definidas as categorias profissionais abrangidas por este contrato, com indicação das tarefas e funções que lhes competem.

2 — A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles predominantemente desempenhadas.

3 — Nas empresas até 40 trabalhadores, a especialização atribuída aos profissionais não pode ser invocada pelos mesmos para se recusarem a executar quaisquer trabalhos que estejam no âmbito da indústria, excepto se a comissão paritária deliberar de modo diferente.

4 — Nas empresas com mais de 40 trabalhadores pode qualquer das partes recorrer para a comissão paritária a fim de estudar e decidir, por unanimidade, se se aplica ou não o n.º 2.

5 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias profissionais diferentes das previstas neste contrato.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>****Condições de admissão**

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por este contrato são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão.

3 — A admissão do trabalhador, qualquer que seja a sua categoria ou classe, é feita, a título experimental, pelo período de 60 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

4 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

5 — A entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria e classe por ele adquiridas anteriormente, uma vez que o trabalhador apresente, para o efeito, documento comprovativo das funções que exercia, salvo acordo por escrito do trabalhador.

6 — A admissão dos trabalhadores será obrigatoriamente participada pela entidade patronal ao sindicato e à associação, nos 15 dias seguintes àquele em que a admissão se tornou efectiva, com as seguintes indicações: nome, residência, categoria e classe, retribuição, empresa onde exercia a profissão e datas de admissão e nascimento.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem

1 — A aprendizagem será de dois anos e poderá decorrer em uma ou várias empresas.

2 — O número de aprendizes não poderá ser superior a 50 % do total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê a aprendizagem.

3 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou de profissões afins, independentemente das empresas onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que certificado nos termos do número seguinte.

4 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado referente ao tempo de aprendizagem, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Promoção dos aprendizes

Ascendem a pré-oficiais os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Pré-oficiais e praticantes

1 — O período de prática dos pré-oficiais será de dois anos.

2 — Os pré-oficiais ascenderão à classe imediatamente superior logo que termine o período de prática ou atinjam os 20 anos de idade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Os trabalhadores admitidos com 19 ou mais anos de idade permanecerão um ano como pré-oficiais.

4 — O período de prática dos praticantes de especializado será de um ano.

5 — O tempo de pré-oficialato ou prática dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, de acordo com documento comprovativo obrigatoriamente passado pela empresa.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quadros de densidade

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de oficiais do mesmo sector, consoante os seguintes quadros de densidade:

##### Profissionais qualificados de ourivesaria Classes e categorias

Número de oficiais	Principal	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>
1 .....	—	—	1	—
2 .....	—	—	1	1
3 .....	—	1	1	1
4 .....	—	1	2	1
5 .....	—	1	2	2
6 .....	1	1	2	2
7 .....	1	2	2	2
8 .....	1	2	3	2
9 .....	1	2	3	3
10 .....	2	3	3	2

##### Profissionais qualificados de relojoaria/montagem Classes e categorias

Número de oficiais	Afinador	Oficiais de relojoaria de 1. <sup>a</sup>	Oficiais de relojoaria de 2. <sup>a</sup>
1 .....	—	—	1
2 .....	—	1	1
3 .....	1	1	1
4 .....	1	1	2
5 .....	1	2	2
6 .....	1	2	3
7 .....	1	3	3
8 .....	2	3	3
9 .....	2	3	4
10 .....	2	4	4

2 — Quando o número de oficiais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro base.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções estabelecidas nesta cláusula.

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

5 — Nas empresas do sector de ourivesaria com 15 ou mais trabalhadores existirá, necessariamente, um encarregado no mínimo.

6 — Nas empresas do sector de ourivesaria com menos de 15 trabalhadores existirá, necessariamente, um encarregado, desde que haja um trabalhador executando funções de chefia.

7 — No sector de relojoaria/montagem existirá, necessariamente, um encarregado geral nas empresas com mais de 50 trabalhadores.

8 — No sector de relojoaria/montagem existirá, necessariamente, um encarregado de secção por cada secção em funcionamento na empresa.

9 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato venham executando funções de chefia adquirem, de pleno direito, a categoria de encarregado.

10 — Para efeito de aplicação das densidades, os trabalhadores serão sempre promovidos tendo em conta:

- a) A competência;
- b) A antiguidade.

11 — Os trabalhadores que se considerem prejudicados nas promoções poderão recorrer para a comissão paritária.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Promoções e acessos

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Promoções automáticas

1 — Os oficiais de 3.<sup>a</sup> classe, ao fim de três anos de permanência na categoria, terão acesso à categoria de oficial de 2.<sup>a</sup> classe.

2 — Os oficiais de 2.<sup>a</sup> e de 1.<sup>a</sup> classe que completem três e quatro anos, respectivamente, na categoria poderão requerer à comissão paritária uma análise às suas funções para a passagem à classe imediatamente superior.

3 — Em casos de manifesta inaptidão profissional do trabalhador de 3.<sup>a</sup> classe, a entidade patronal poderá, a título excepcional, propor, até dois meses antes da data da promoção automática, que o trabalhador seja submetido a exame perante a comissão paritária. Em caso de aprovação, o trabalhador tem direito à classe imediata e respectiva remuneração desde a data em que a ela ascenderia por promoção automática.

4 — Para os efeitos desta cláusula, a comissão paritária reunirá nos 30 dias seguintes à entrada do requerimento, salvo os casos devidamente justificados.

5 — Nos casos previstos no n.º 2 desta cláusula, desde que haja aprovação, a promoção à categoria ou classe superior contar-se-á da data em que o trabalhador requereu o exame.

6 — A comissão paritária deverá ter em conta o trabalho que o profissional predominantemente executa, tendo-se em conta uma apreciação directa do mesmo.

7 — Nos casos em que não haja promoção por manifesta inaptidão, o trabalhador só poderá requerer nova análise passados 12 meses da data do primeiro requerimento.

8 — Os trabalhadores que tenham o curso oficial completo de ourivesaria, e quando o curso tenha sido nocturno, serão classificados como oficiais de 1.<sup>a</sup> classe, sendo promovidos a oficial principal após um ano de permanência na 1.<sup>a</sup> classe.

9 — Quando o curso for diurno, os trabalhadores serão classificados como oficiais de 3.<sup>a</sup> classe e terão promoções automáticas anualmente, até oficial principal.

10 — O trabalhador que seja admitido com o curso de profissionalização de ourivesaria das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado e que tenha concluído o estágio escolar (seis meses) será classificado como pré-oficial, assim permanecendo durante um ano, após o qual será automaticamente promovido ao escalão imediatamente superior.

11 — Caso o trabalhador seja admitido noutra empresa que não aquela em que ocorreu o seu estágio, poderá sê-lo a título experimental por um período nunca superior a 30 dias, durante o qual qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem neces-

sidade de invocar motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — Todas as empresas e demais entidades patronais com trabalhadores ao seu serviço são obrigadas a enviar às entidades referidas neste contrato, dentro dos prazos adiante fixados, os mapas de pessoal devidamente preenchidos, conforme modelos legais.

2 — Durante o mês de Novembro de cada ano serão enviados dois exemplares do mapa, com dados actualizados em relação ao mês de Outubro anterior, aos serviços da inspecção de trabalho da sede ou domicílio da entidade patronal.

3 — Será ainda enviado um exemplar do mapa referido no n.º 2 à associação ou associações em que esteja filiada a entidade patronal e ao sindicato ou sindicatos em que estejam filiados os trabalhadores, não podendo, neste caso, o respectivo exemplar deixar de conter a relação dos trabalhadores filiados naquele a que se destina.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, a filiação sindical e o respectivo número de sócio serão indicados, por escrito, à entidade patronal pelo trabalhador ou pelo sindicato interessado.

5 — Na mesma data do envio, as entidades referidas no n.º 1 afixarão nos locais de trabalho, por forma bem visível, durante um prazo de 45 dias, cópia dos mapas previstos no n.º 2, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, directamente ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.

6 — No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, entre o dia 1 de Março e 30 de Novembro, que importe alterações nas declarações prestadas no mapa referido no n.º 2, torna-se obrigatório o envio, no 3.º mês subsequente à publicação, dos mapas de modelo II às entidades e nos termos estabelecidos nos números anteriores, em relação aos trabalhadores abrangidos por esse instrumento e com os dados relativos ao 2.º mês posterior à referida publicação.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança no trabalho;
- c) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo o disposto neste CCT;
- d) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência dos cursos, nos termos da cláusula 27.<sup>a</sup>;

e) Dispensar os membros dos corpos gerentes ou delegados sindicais e os trabalhadores com funções em comissões de trabalhadores para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos termos deste contrato ou da lei;

f) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

g) Prestar aos organismos outorgantes, sempre que lhe sejam solicitados, os elementos relativos ao cumprimento deste contrato ou à sua revisão, salvo se ultrapassarem o exigido por lei;

h) Indicar para lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de ouvidos os trabalhadores que irão ficar sob a sua chefia;

i) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos que digam respeito à vida sindical ou a interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;

j) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa para as reuniões;

l) Respeitar as garantias e os direitos dos trabalhadores;

m) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, sempre que este o solicite;

n) Fornecer aos ourives polidores, fundidores, escolvilheiros, douradores e repuxadores ao seu serviço, diariamente, 1 l de leite e, anualmente, dois fatos-macacos ou duas batas apropriadas à natureza do seu trabalho. O fornecimento de leite é devido aos trabalhadores que executem as referidas funções por períodos não inferiores a quatro horas seguidas ou interpoladas por cada dia de trabalho; os fatos-macacos e as batas são também fornecidos a todos os trabalhadores que eventualmente executem essas funções;

o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

p) Manter os trabalhadores ao corrente da situação e dos objectivos da empresa.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas, nos termos deste contrato;

c) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

d) Zelar pelo bom estado de conservação das ferramentas e do material que lhes estiver confiado;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas da salubridade, higiene e segurança no trabalho;

f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, nos termos deste contrato;

g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos comerciais, a menos que, neste último caso, da sua não divulgação resultem prejuízos evidentes para os trabalhadores da empresa ou para a economia nacional;

i) Respeitar as ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes, desde que não contrariem os direitos e garantias dos trabalhadores.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude desse exercício;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador;

c) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando se obtenha o seu acordo por escrito e desde que os prejuízos que a transferência lhe ocasione sejam suportados pela entidade patronal;

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

f) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir nos direitos e garantias decorrentes da sua antiguidade;

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

## CAPÍTULO IV

### Exercício da actividade sindical

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 — A comissão intersindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais de dois ou mais sindicatos.

4 — A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais, sendo eleitos em escrutínio directo e secreto.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou intervenções relacionados com os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

6 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>****Tempo para o exercício de funções sindicais**

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

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

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

4 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

5 — O sindicato deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, no caso de impossibilidade, nos quatro dias seguintes ao primeiro dia em que faltarem.

6 — As faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, excepto o da retribuição, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>****Cedência das instalações**

1 — Nas empresas com mais de 40 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas com menos de 40 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

**Cláusula 19.<sup>a</sup>****Reuniões dos trabalhadores na empresa**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação dos delegados sindicais ou, na sua falta, de um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical, quando exista, ou, na sua falta, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação, caso em que o mesmo deverá ser feito com a antecedência mínima de seis horas.

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, mediante comunicação prévia à empresa.

**Cláusula 20.<sup>a</sup>****Competência e poderes**

Aos delegados sindicais compete, além de defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam, nomeadamente:

a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares nos termos da lei;

b) Acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

c) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;

d) Para desempenho das suas funções, poderão os delegados sindicais, sempre que tal seja necessário, circular livremente nos locais de trabalho.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>****Reuniões com a entidade patronal**

1 — Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou seus representantes sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2 — Estas reuniões poderão, nos casos excepcionais, ter lugar dentro das horas de serviço, não implicando perda de retribuição, nem sendo consideradas para efeitos da cláusula 17.<sup>a</sup>

**Cláusula 22.<sup>a</sup>****Quotização**

Em relação aos trabalhadores que, por escrito, manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao sindicato, aquelas obrigam-se a enviar ao sindicato as quotizações deduzidas dos salários dos trabalhadores ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte ao da dedução, acompanhadas dos respectivos mapas mensais devidamente preenchidos.

**CAPÍTULO V****Prestação do trabalho****Cláusula 23.<sup>a</sup>****Horário de trabalho**

1 — A duração do trabalho normal em cada semana será de quarenta horas, divididas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder as 9 horas.

3 — O período de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, entre as 12 horas e as 15 horas.

4 — Os trabalhadores têm direito, sempre que o pretendam, a tomar uma refeição ligeira, em cada meio dia de trabalho, devendo, no entanto, permanecer no espaço

de trabalho, à disposição da entidade empregadora, podendo, em caso de necessidade, ser chamados a prestar trabalho.

§ Em caso de horas suplementares, têm direito a um intervalo de 10 minutos entre o horário normal e o suplementar.

5 — O estabelecido nos números anteriores não prejudica condições mais favoráveis que já estejam a ser praticadas nas empresas.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Organização dos horários de trabalho

Compete às entidades patronais, com o acordo dos trabalhadores, estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e deste contrato.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo na eminência de prejuízos importantes para a empresa, devidamente comprovados ao sindicato.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

Nenhum trabalhador pode realizar, em princípio, mais de duas horas de trabalho suplementar diário e até ao limite máximo de cento e vinte horas anuais.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Durante os períodos do ano escolar, as entidades patronais obrigam-se a dispensar diariamente até uma hora e trinta minutos os trabalhadores-estudantes inscritos em cursos oficiais, desde que os horários das aulas assim o exijam, sem prejuízo do direito à retribuição mensal.

2 — Por altura dos exames, os trabalhadores-estudantes terão igualmente direito a 1 dia de dispensa antes da realização dessas provas, além dos indispensáveis às mesmas, em ambos os casos sem prejuízo da retribuição normal.

3 — A concessão do disposto nos números anteriores é condicionada à assiduidade do trabalhador às aulas.

4 — Para tal, o trabalhador-estudante obriga-se a apresentar, no fim dos períodos escolares, documento comprovativo de assiduidade e, no fim de cada ano lectivo, da prestação de provas.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que nos termos do presente contrato, dos usos e costumes e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito

a receber, regular ou periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes das tabelas anexas (anexo II).

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Refeitório

Todas as empresas com 15 ou mais trabalhadores terão de pôr à disposição destes um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar ou aquecer as suas refeições quando as empresas as não forneçam.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de €3,70.

2 — Os trabalhadores perdem direito ao subsídio nos dias em que faltem mais de uma hora.

3 — Quando, por motivo devidamente justificado, o trabalhador não possa prestar integralmente os dois períodos de trabalho (diário), trabalhando um período inteiro, tem direito a receber o subsídio de alimentação.

4 — O valor previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias, nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data de entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Cálculo de salário

Sempre que se torne necessário calcular o salário hora, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12 \text{ meses}}{N \times 52 \text{ semanas}}$$

sendo *RM* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

- a) A primeira hora com 50 % de acréscimo;
- b) A segunda hora é retribuída com 75 % de acréscimo;
- c) As horas seguintes com 100 % de acréscimo.

2 — A percentagem da alínea c) inclui a remuneração devida por trabalho nocturno.

3 — As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

4 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição até €9 ou ao fornecimento da mesma.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Funções em diversas categorias

1 — Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Sempre que um profissional execute serviços de categoria profissional diferente e superior àquela que lhe está atribuída, adquire de pleno direito a nova categoria ao fim de três meses de trabalho consecutivo, ou seis meses intercalados em cada ano, contando para isso qualquer fracção de tempo de serviço, sem prejuízo no disposto na cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Casos de redução de capacidade de trabalho

1 — Em casos de acidente de trabalho, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores sinistrados a retribuição mensal por inteiro, desde o primeiro dia do acidente e até aos 120 dias, obrigando-se estes a entregar o subsídio que vierem a receber da companhia seguradora.

2 — Quando se verifique diminuição de rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente resultante de acidente de trabalho, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que tenha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

3 — As empresas procurarão colocar os trabalhadores afectados por incapacidade parcial permanente em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e promover as diligências adequadas à readaptação ou reconversão profissional.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Data e documento de pagamento

1 — As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na respectiva caixa de previdência, a categoria e classe profissional, os dias de trabalho normal e as horas suplementares ou de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento efectuar-se-á obrigatoriamente até ao último dia do período a que diz respeito e dentro do horário normal de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, desde que tenham pelo menos seis meses de antiguidade, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — No caso de os trabalhadores terem menos de seis meses de antiguidade, bem como em caso de cessação do contrato, os trabalhadores têm direito à proporção do subsídio correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3 — Os trabalhadores nos anos de ingresso no serviço militar e os que tenham faltado mais de 90 dias por doença, devidamente comprovada, receberão o subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

4 — No ano de regresso, desde que não se verifique no mesmo ano, os trabalhadores receberão o subsídio de Natal na totalidade, se na data do pagamento estiverem ao serviço da entidade patronal.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

O dia de descanso semanal obrigatório para os trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Ferriados

1 — São considerados feriados obrigatórios, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1.º 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; e

O feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

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

3 — Em substituição do feriado municipal ou do feriado de terça-feira de Carnaval, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem os trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Toda e qualquer suspensão de trabalho por motivo de pontes, fim-de-semana, tradição local ou outros que correspondam ao desejo da maioria dos trabalhadores dará lugar à distribuição uniforme de trabalho de acordo com o calendário aprovado pelos trabalhadores e a remeter à delegação do Ministério de Trabalho, com cópia ao sindicato.



**Cláusula 39.<sup>a</sup>****Remuneração do trabalho em dias feriados e de descanso semanal**

1 — Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador de descansar num dos três dias úteis seguintes e será pago pelo dobro da retribuição normal, ou seja, o trabalhador recebe, além do salário do dia em que trabalhou, o salário correspondente a dois dias de trabalho.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso complementar ou nos feriados previstos neste contrato será pago nos termos do número anterior.

**Cláusula 40.<sup>a</sup>****Direito a férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, exceptuando os casos previstos no n.º 1 da cláusula 43.<sup>a</sup> e demais casos previstos na lei.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias e subsídios vencidos, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

4 — O trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

5 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>****Duração das férias**

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

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

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

b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

3 — O gozo da licença por maternidade e por paternidade e as faltas previstas na alíneas a) e b) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup> não afectam o aumento da duração do período de férias

4 — Os trabalhadores, no ano de admissão, têm direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que teriam em 31 de Dezembro.

5 — Caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de Dezembro, ao trabalhador serão descontados os dias gozados indevidamente.

6 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo, neste caso, ser salvaguardado um período de 10 dias úteis consecutivos.

7 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda não as tiver gozado, a parte proporcional das férias e dos subsídios relativos ao ano da cessação.

**Cláusula 42.<sup>a</sup>****Encerramento para férias**

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

**Cláusula 43.<sup>a</sup>****Férias e serviço militar**

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar poderão gozar as férias e receber o respectivo subsídio antes da sua incorporação, devendo, para tanto, avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, receberão as retribuições das férias e subsídio respectivo.

2 — No ano do regresso do serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar férias por inteiro e a receber o respectivo subsídio desde que o regresso ocorra em ano diferente ao do ingresso.

3 — Nos casos previstos no número anterior, e quando não seja possível o gozo das férias por o regresso do trabalhador coincidir com o termo do ano civil, as férias serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>****Doença no período de férias**

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

2 — Aplica-se à parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 43.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou médico da previdência.

**Cláusula 45.<sup>a</sup>****Cumulação de férias**

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo nos casos previstos neste contrato.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a actividade no continente, quando pretendam gozá-las fora do território continental.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá obrigatoriamente ser paga antes do seu início.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Época de férias**

1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

2 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, depois de ouvido o órgão que no interior da empresa represente os trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores.

3 — Nos casos previstos no número anterior, a época de férias será fixada entre 2 de Maio e 30 de Setembro.

4 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5 — A empresa é obrigada a estabelecer, até 15 de Abril de cada ano, um plano de férias, que afixará para conhecimento de todos os trabalhadores e do qual enviará cópia para o sindicato.

6 — Se, depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivo de interesse da empresa, a alterar ou quiser interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — Antes do início das férias, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do respectivo período de férias, que não excederá um mês de retribuição.

2 — O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

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

O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

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 deixar de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Regresso dos trabalhadores após o serviço militar**

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomarará o seu lugar na empresa, para o que deve notificá-la, através de carta com aviso de recepção, no prazo de 15 dias depois de ter sido licenciado.

2 — O trabalhador apresentar-se-á ao serviço nos 30 dias subsequentes à data do licenciamento e retomarará o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, classe e vencimento que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço da empresa.

3 — Nos casos em que o trabalhador não tenha ainda completado o período de pré-oficialato, o serviço militar interrompe a contagem desse período, não podendo o trabalhador, logo após o seu regresso, receber vencimento inferior ao salário mínimo nacional, se outro maior lhe não for devido.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

1 — Falta é a ausência durante um dia de trabalho.

2 — As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo os totais a dias.

3 — A empresa tem o direito de descontar na retribuição a quantia referente às horas de serviço perdidas por ausência do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

4 — Quando o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso, e desde que o justifique, iniciará de imediato o trabalho, embora podendo ser com prejuízo da remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à sua vontade, nos termos da alínea e) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Faltas injustificadas**

(Eliminada.)

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas

2 — Além dos casos previstos na lei, consideram-se faltas justificadas:

a) As motivadas por falecimento do cônjuge, ou pessoas que vivam em união de facto, filhos ou enteados, noras, genros, pais, madrastra ou padrasto, sogros, adoptantes e adoptados, até cinco dias;

b) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinets, irmãos, cunhados, até dois dias;

c) As dadas pelo tempo indispensável para acompanhamento de funerais, particularmente de outros familiares não previstos nas alíneas anteriores;

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

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;

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

g) As motivadas pela doação graciosa de sangue, pelo tempo necessário para o efeito;

h) As motivadas por prestação de provas de exame ou de frequência em estabelecimentos de ensino nos termos da lei;

i) As motivadas pela detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar decisão condenatória e prisão efectiva com trânsito em julgado;

j) 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;

k) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

l) As que por lei forem como tal qualificadas;

m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Os trabalhadores podem faltar até um dia por mês, desde que o justifiquem, através de documento previsto na cláusula 55.<sup>a</sup>-A, para tratar de assuntos do seu interesse, embora com perda de retribuição.

4 — Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes dos organismos sindicais poderão, sem perda de quaisquer direitos conferidos por lei ou por este contrato, ausentar-se do serviço pelo tempo necessário para o cumprimento do mandato que lhes foi confiado através da eleição. De igual direito gozam os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores nas respectivas empresas, sendo vedado às entidades patronais oporem-se, por qualquer meio, ao desempenho das suas funções.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>-A

##### Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias, em modelo constante do anexo III.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no n.º 1, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A prova da situação de doença prevista na alínea e) do n.º 2 da cláusula anterior é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

6 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

7 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

8 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

9 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 6, 7 e 8, as faltas são consideradas injustificadas.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>-B

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas nos casos previstos no n.º 1 e no n.º 4 da cláusula 17.<sup>a</sup>, quando excedam o crédito estabelecido por lei, devendo a entidade interessada comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas das faltas ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito imediatas ao 1.º dia em que faltarem;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao correspondente subsídio da segurança social;

c) As dadas por motivo de acidentes de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

e) As previstas na alínea e) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

f) No caso previsto na alínea k) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>, as faltas conferem no máximo direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas;

g) As previstas na alínea c) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>;

h) As previstas na alínea i) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>;

i) As previstas no n.º 3 da cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>-C

##### 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 relativas 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 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 a sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimento sem justa causa

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Modos de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Revogação do contrato de trabalho por acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações constantes deste contrato.

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 de 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.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Justa causa de resolução do contrato por iniciativa 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 do 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 riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual ou 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 da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de falta.

3 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa do número anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa 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.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

5 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado à comissão de trabalhadores, que pode, no prazo de cinco dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6 — 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.

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, com a notificação da nota de culpa, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Indemnização ou reintegração

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 de despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, 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, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses 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.

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal 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.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Denúncia por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito de fazer cessar 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 de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador pode fazer cessar o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

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

b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do trabalhador;

c) Falta não culposa do pagamento pontual da retribuição;

d) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

f) Aplicação de sanção abusiva;

g) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

h) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade;

i) Obtenção de colocação melhor remunerada.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas d) a h) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 60.<sup>a</sup>, n.º 3.

3 — O trabalhador que rescinde o contrato invocando a alínea g) do n.º 1 desta cláusula verá reduzido o período de aviso prévio para 15 dias.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Falência da empresa

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

2 — O administrador da falência 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.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato, e seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal tem de passar ao trabalhador certificado donde constem o tempo durante o qual ele esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

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

## CAPÍTULO IX

### Trabalho de mulheres e menores

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Aptidões

As mulheres e os menores podem exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões, sem prejuízo dos limites estabelecidos neste contrato ou na lei.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres

1 — São, em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Receber, em identidade de tarefas e qualificação, a mesma retribuição dos homens;

b) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto e um mês após o aborto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição de retribuição;

c) Por ocasião do nascimento, uma licença de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto;

d) Uma licença de 30 dias, em caso de aborto;

e) Interromper o trabalho diário em dois períodos, com a duração máxima de uma hora cada, para tratamento dos filhos, durante 12 meses após o parto; se a trabalhadora o preferir, poderá entrar mais tarde uma hora e sair mais cedo outra hora, ou ainda acumular os dois períodos para entrar mais tarde ou sair mais cedo duas horas, sem que tal implique diminuição de retribuição nem redução do período de férias;

f) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de vencimento, quando as ausências sejam justificadas pelo médico ou pela caixa de previdência.

2 — A entidade patronal que despedir uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

3 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa, à reintegração, a uma indemnização equivalente à retribuição que a trabalhadora receberia até um ano após o parto, salvo se outra maior lhe for devida, nos termos deste contrato, sem que em qualquer dos casos a indemnização possa ser inferior a 12 meses de retribuição.

4 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas b), c) d) e e) com a maior brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

5 — As trabalhadoras que se encontrem em período de gravidez e até um ano após o parto serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para a denúncia de contrato sem aviso prévio, desde que comuniquem a denúncia por escrito.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo se, quando de idade inferior a 18 anos, houver oposição dos seus pais ou tutores.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da entidade patronal, 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 do seu desenvolvimento físico normal.

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas.

4 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de idade de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e normal desenvolvimento do jovem.

5 — Aos menores de 18 anos de idade é vedado o trabalho antes das 8 horas e depois das 19 horas.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;

e) Despedimento.

2 — Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 3 dias e, em cada ano civil, o total de 15 dias.

4 — As empresas devem comunicar ao sindicato e às associações a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como dos motivos que as determinaram.

5 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o profissional visado recorrer ao sindicato.

6 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo da cláusula sem previamente ser ouvido.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais por sanção abusiva

1 — Considera-se abusivo o despedimento do trabalhador, elevando-se as indemnizações para o dobro, quando os profissionais forem despedidos por:

a) Exercerem funções de dirigentes sindicais, comissão de trabalhadores, delegados sindicais, bem como dirigentes ou representantes dos profissionais na caixa de previdência e abono de família;

b) Terem exercido aquelas funções há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;

c) Se terem candidatado ao respectivo exercício há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;

d) Terem reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

e) Se recusarem, nos termos deste contrato, a cumprir ordens a que não devam obediência;

f) Terem declarado ou testemunhado contra a empresa.

2 — Se a entidade patronal aplicar, pelas razões indicadas nas alíneas do número anterior, suspensão ao trabalhador, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

1 — As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança.

2 — As partes contratantes, tendo embora perfeito conhecimento dos condicionalismos actualmente existentes na indústria, propõem-se pugnar por uma melhoria real das condições de higiene e segurança no trabalho dentro das instalações fabris, nomeadamente desenvolvendo acções junto das entidades oficiais e campanhas de mentalização dos respectivos associados.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Comissões paritárias

Com a composição, competência e atribuições previstas no regulamento constante do anexo iv é criada uma comissão paritária.

## ANEXO II

### Tabela salarial

(para vigorar a partir de 1 de Maio de 2008)

Categorias profissionais	Euros
Encarregado geral . . . . .	700,50
Encarregado de secção . . . . .	663,40
Encarregado (OUR) . . . . .	663,40
Ourives principal . . . . .	644,60
Afinador de máquinas (RM) . . . . .	644,60
Afinador de relógios (RM) . . . . .	644,60
Ourives oficial de 1. <sup>a</sup> classe . . . . .	618,90
Montador de relógios de 1. <sup>a</sup> classe . . . . .	618,90
Ourives oficial de 2. <sup>a</sup> classe . . . . .	562,10
Montador de relógios de 2. <sup>a</sup> classe . . . . .	562,10
Ourives oficial 3. <sup>a</sup> classe . . . . .	486,90
Apontador/monitor (RM) . . . . .	486,90
Especializado (OUR/RM) . . . . .	466,00
Indiferenciado (OUR/RM) . . . . .	460,10
Pré-oficial (OUR/RM) . . . . .	460,10
Praticante especial (OUR/RM) . . . . .	460,10
Aprendiz do 2.º ano (OUR/RM) . . . . .	RMMG — 426,00
Aprendiz do 1.º ano (OUR/RM) . . . . .	RMMG — 426,00

OUR — ourivesaria.

RM — relojoaria-montagem.

RMMG — aplica-se o regime da remuneração mínima mensal garantida = €426.

Porto, 26 de Maio de 2008.

Pela AIORN — Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

*Manuel Correia Ramos*, mandatário.

*Carlos Inácio Martins dos Santos*, mandatário.

Pela Associação Comercial do Distrito de Viseu:

*Manuel Correia Ramos*, mandatário.

*Carlos Inácio Martins dos Santos*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença a Nova, Vila de Rei e Oleiros:

*Manuel Correia Ramos*, mandatário.

*Carlos Inácio Martins dos Santos*, mandatário.

Pela Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

*Manuel Correia Ramos*, mandatário.

*Carlos Inácio Martins dos Santos*, mandatário.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José António Simões*, secretário-geral do SIMA.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por uma parte, as empresas cuja actividade seja a fabricação de joalheria, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios representadas nas seguintes associações patronais:

Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte;

Associação Empresarial de Covilhã, Belmonte e Penamacor;

Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros;

Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

e, por outra parte, os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e às profissões previstas neste contrato representados pela SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

2 — Este CCT vem alterar a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 2003.

3 — O presente CCT abrange cerca de 2050 trabalhadores e 500 empresas.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos legais.

2 — A tabela salarial (anexo II) e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de um ano, com efeitos retroactivos a 1 de Maio de 2008.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — A denúncia do presente contrato será feita nos termos da lei, devendo, em princípio, ser efectuada pelas

associações sindicais ou patronais outorgantes representativas da maioria dos trabalhadores ou das empresas.

2 — O termo dos prazos de denúncia previstos na lei poderá, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipado, de forma a que a sua vigência de tabelas a negociar produza efeitos coincidentes com o ano civil.

3 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 30 dias a contar da data de apresentação da proposta.

4 — O prazo máximo para as negociações é de 30 dias.

## CAPÍTULO II

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Atribuição das categorias

1 — No anexo I estão definidas as categorias profissionais abrangidas por este contrato, com indicação das tarefas e funções que lhes competem.

2 — A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles predominantemente desempenhadas.

3 — Nas empresas até 40 trabalhadores, a especialização atribuída aos profissionais não pode ser invocada pelos mesmos para se recusarem a executar quaisquer trabalhos que estejam no âmbito da indústria, excepto se a comissão paritária deliberar de modo diferente.

4 — Nas empresas com mais de 40 trabalhadores pode qualquer das partes recorrer para a comissão paritária a fim de estudar e decidir, por unanimidade, se se aplica ou não o n.º 2.

5 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias profissionais diferentes das previstas neste contrato.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Condições de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por este contrato são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão.

3 — A admissão do trabalhador, qualquer que seja a sua categoria ou classe, é feita, a título experimental, pelo período de 60 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

4 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

5 — A entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria e classe por ele adquiridas anteriormente, uma vez que o trabalhador apresente, para o efeito, documento comprovativo das funções que exercia, salvo acordo por escrito do trabalhador.

6 — A admissão dos trabalhadores será obrigatoriamente participada pela entidade patronal ao sindicato e à associação, nos 15 dias seguintes àquele em que a admissão se tornou efectiva, com as seguintes indicações: nome,

residência, categoria e classe, retribuição, empresa onde exercia a profissão e datas de admissão e nascimento.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Aprendizagem

1 — A aprendizagem será de dois anos e poderá decorrer em uma ou várias empresas.

2 — O número de aprendizes não poderá ser superior a 50 % do total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê a aprendizagem.

3 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou de profissões afins, independentemente das empresas onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que certificado nos termos do número seguinte.

4 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado referente ao tempo de aprendizagem, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Promoção dos aprendizes

Ascendem a pré-oficiais os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Pré-oficiais e praticantes

1 — O período de prática dos pré-oficiais será de dois anos.

2 — Os pré-oficiais ascenderão à classe imediatamente superior logo que termine o período de prática ou atinjam os 20 anos de idade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Os trabalhadores admitidos com 19 ou mais anos de idade permanecerão um ano como pré-oficiais.

4 — O período de prática dos praticantes de especializado será de um ano.

5 — O tempo de pré-oficialato ou prática dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, de acordo com documento comprovativo obrigatoriamente passado pela empresa.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Quadros de densidade

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de oficiais do mesmo sector, consoante os seguintes quadros de densidade:

#### Profissionais qualificados de ourivesaria Classes e categorias

Número de oficiais	Principal	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>
1 .....	—	—	1	—
2 .....	—	—	1	1
3 .....	—	1	1	1
4 .....	—	1	2	1
5 .....	—	1	2	2



Número de oficiais	Principal	1.ª	2.ª	3.ª
6 .....	1	1	2	2
7 .....	1	2	2	2
8 .....	1	2	3	2
9 .....	1	2	3	3
10 .....	2	3	3	2

**Profissionais qualificados de relojoaria/montagem  
Classes e categorias**

Número de oficiais	Afinador	Oficiais de relojoaria de 1.ª	Oficiais de relojoaria de 2.ª
1 .....	—	—	1
2 .....	—	1	1
3 .....	1	1	1
4 .....	1	1	2
5 .....	1	2	2
6 .....	1	2	3
7 .....	1	3	3
8 .....	2	3	3
9 .....	2	3	4
10 .....	2	4	4

2 — Quando o número de oficiais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro base.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções estabelecidas nesta cláusula.

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

5 — Nas empresas do sector de ourivesaria com 15 ou mais trabalhadores existirá, necessariamente, um encarregado no mínimo.

6 — Nas empresas do sector de ourivesaria com menos de 15 trabalhadores existirá, necessariamente, um encarregado, desde que haja um trabalhador executando funções de chefia.

7 — No sector de relojoaria/montagem existirá, necessariamente, um encarregado geral nas empresas com mais de 50 trabalhadores.

8 — No sector de relojoaria/montagem existirá, necessariamente, um encarregado de secção por cada secção em funcionamento na empresa.

9 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato venham executando funções de chefia adquirem, de pleno direito, a categoria de encarregado.

10 — Para efeito de aplicação das densidades, os trabalhadores serão sempre promovidos tendo em conta:

- a) A competência;
- b) A antiguidade.

11 — Os trabalhadores que se considerem prejudicados nas promoções poderão recorrer para a comissão paritária.

**Cláusula 10.ª**

**Promoções e acessos**

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

**Cláusula 11.ª**

**Promoções automáticas**

1 — Os oficiais de 3.ª classe, ao fim de três anos de permanência na categoria, terão acesso à categoria de oficial de 2.ª classe.

2 — Os oficiais de 2.ª e de 1.ª classe que completem três e quatro anos, respectivamente, na categoria poderão requerer à comissão paritária uma análise às suas funções para a passagem à classe imediatamente superior.

3 — Em casos de manifesta inaptidão profissional do trabalhador de 3.ª classe, a entidade patronal poderá, a título excepcional, propor, até dois meses antes da data da promoção automática, que o trabalhador seja submetido a exame perante a comissão paritária. Em caso de aprovação, o trabalhador tem direito à classe imediata e respectiva remuneração desde a data em que a ela ascenderia por promoção automática.

4 — Para os efeitos desta cláusula, a comissão paritária reunirá nos 30 dias seguintes à entrada do requerimento, salvo os casos devidamente justificados.

5 — Nos casos previstos no n.º 2 desta cláusula, desde que haja aprovação, a promoção à categoria ou classe superior contar-se-á da data em que o trabalhador requereu o exame.

6 — A comissão paritária deverá ter em conta o trabalho que o profissional predominantemente executa, tendo-se em conta uma apreciação directa do mesmo.

7 — Nos casos em que não haja promoção por manifesta inaptidão, o trabalhador só poderá requerer nova análise passados 12 meses da data do primeiro requerimento.

8 — Os trabalhadores que tenham o curso oficial completo de ourivesaria, e quando o curso tenha sido nocturno, serão classificados como oficiais de 1.ª classe, sendo promovidos a oficial principal após um ano de permanência na 1.ª classe.

9 — Quando o curso for diurno, os trabalhadores serão classificados como oficiais de 3.ª classe e terão promoções automáticas anualmente, até oficial principal.

10 — O trabalhador que seja admitido com o curso de profissionalização de ourivesaria das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado e que tenha concluído o estágio escolar (seis meses) será classificado como pré-oficial, assim permanecendo durante um ano, após o qual será automaticamente promovido ao escalão imediatamente superior.

11 — Caso o trabalhador seja admitido noutra empresa que não aquela em que ocorreu o seu estágio, poderá sê-lo a título experimental por um período nunca superior a 30 dias, durante o qual qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocar motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

**Cláusula 12.ª**

**Quadros de pessoal**

1 — Todas as empresas e demais entidades patronais com trabalhadores ao seu serviço são obrigadas a enviar às entidades referidas neste contrato, dentro dos prazos adiante fixados, os mapas de pessoal devidamente preenchidos, conforme modelos legais.

2 — Durante o mês de Novembro de cada ano serão enviados dois exemplares do mapa, com dados actualizados em relação ao mês de Outubro anterior, aos serviços da inspecção de trabalho da sede ou domicílio da entidade patronal.

3 — Será ainda enviado um exemplar do mapa referido no n.º 2 à associação ou associações em que esteja filiada a entidade patronal e ao sindicato ou sindicatos em que estejam filiados os trabalhadores, não podendo, neste caso, o respectivo exemplar deixar de conter a relação dos trabalhadores filiados naquele a que se destina.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, a filiação sindical e o respectivo número de sócio serão indicados, por escrito, à entidade patronal pelo trabalhador ou pelo sindicato interessado.

5 — Na mesma data do envio, as entidades referidas no n.º 1 afixarão nos locais de trabalho, por forma bem visível, durante um prazo de 45 dias, cópia dos mapas previstos no n.º 2, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, directamente ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.

6 — No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, entre o dia 1 de Março e 30 de Novembro, que importe alterações nas declarações prestadas no mapa referido no n.º 2, torna-se obrigatório o envio, no 3.º mês subsequente à publicação, dos mapas de modelo II às entidades e nos termos estabelecidos nos números anteriores, em relação aos trabalhadores abrangidos por esse instrumento e com os dados relativos ao 2.º mês posterior à referida publicação.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança no trabalho;
- c) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo o disposto neste CCT;
- d) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência dos cursos, nos termos da cláusula 27.<sup>a</sup>;
- e) Dispensar os membros dos corpos gerentes ou delegados sindicais e os trabalhadores com funções em comissões de trabalhadores para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos termos deste contrato ou da lei;
- f) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Prestar aos organismos outorgantes, sempre que lhe sejam solicitados, os elementos relativos ao cumprimento

deste contrato ou à sua revisão, salvo se ultrapassarem o exigido por lei;

h) Indicar para lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de ouvidos os trabalhadores que irão ficar sob a sua chefia;

i) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos que digam respeito à vida sindical ou a interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;

j) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa para as reuniões;

l) Respeitar as garantias e os direitos dos trabalhadores;

m) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, sempre que este o solicite;

n) Fornecer aos ourives polidores, fundidores, escovilheiros, douradores e repuxadores ao seu serviço, diariamente, 1 l de leite e, anualmente, dois fatos-macaco ou duas batas apropriadas à natureza do seu trabalho. O fornecimento de leite é devido aos trabalhadores que executem as referidas funções por períodos não inferiores a quatro horas seguidas ou interpoladas por cada dia de trabalho; os fatos-macaco e as batas são também fornecidos a todos os trabalhadores que eventualmente executem essas funções;

o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

p) Manter os trabalhadores ao corrente da situação e dos objectivos da empresa.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas, nos termos deste contrato;
- c) Ter para com os companheiros de trabalho as atitudes e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação das ferramentas e do material que lhes estiver confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas da salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, nos termos deste contrato;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos comerciais, a menos que, neste último caso, da sua não divulgação resultem prejuízos evidentes para os trabalhadores da empresa ou para a economia nacional;
- i) Respeitar as ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes, desde que não contrariem os direitos e garantias dos trabalhadores.

**Cláusula 15.<sup>a</sup>****Garantias dos trabalhadores**

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador;
- c) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando se obtenha o seu acordo por escrito e desde que os prejuízos que a transferência lhe ocasione sejam suportados pela entidade patronal;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- f) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir nos direitos e garantias decorrentes da sua antiguidade;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

**CAPÍTULO IV****Exercício da actividade sindical****Cláusula 16.<sup>a</sup>****Direito à actividade sindical**

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 — A comissão intersindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais de dois ou mais sindicatos.

4 — A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais, sendo eleitos em escrutínio directo e secreto.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou intervenções relacionados com os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

6 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>****Tempo para o exercício de funções sindicais**

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

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

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

4 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

5 — O sindicato deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, no caso de impossibilidade, nos quatro dias seguintes ao primeiro dia em que faltarem.

6 — As faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, excepto o da retribuição, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>****Cedência das instalações**

1 — Nas empresas com mais de 40 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas com menos de 40 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

**Cláusula 19.<sup>a</sup>****Reuniões dos trabalhadores na empresa**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação dos delegados sindicais ou, na sua falta, de um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical, quando exista, ou, na sua falta, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação, caso em que o mesmo deverá ser feito com a antecedência mínima de seis horas.

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, mediante comunicação prévia à empresa.

**Cláusula 20.<sup>a</sup>****Competência e poderes**

Aos delegados sindicais compete, além de defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam, nomeadamente:

- a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares nos termos da lei;

b) Acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

c) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;

d) Para desempenho das suas funções, poderão os delegados sindicais, sempre que tal seja necessário, circular livremente nos locais de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou seus representantes sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2 — Estas reuniões poderão, nos casos excepcionais, ter lugar dentro das horas de serviço, não implicando perda de retribuição, nem sendo consideradas para efeitos da cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Quotização

Em relação aos trabalhadores que, por escrito, manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao sindicato, aquelas obrigam-se a enviar ao sindicato as quotizações deduzidas dos salários dos trabalhadores ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte ao da dedução, acompanhadas dos respectivos mapas mensais devidamente preenchidos.

### CAPÍTULO V

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — A duração do trabalho normal em cada semana será de quarenta horas, divididas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder as 9 horas.

3 — O período de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, entre as 12 horas e as 15 horas.

4 — Os trabalhadores têm direito, sempre que o pretendam, a tomar uma refeição ligeira, em cada meio dia de trabalho, devendo, no entanto, permanecer no espaço de trabalho, à disposição da entidade empregadora, podendo, em caso de necessidade, ser chamados a prestar trabalho.

§ Em caso de horas suplementares, têm direito a um intervalo de 10 minutos entre o horário normal e o suplementar.

5 — O estabelecido nos números anteriores não prejudica condições mais favoráveis que já estejam a ser praticadas nas empresas.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Organização dos horários de trabalho

Compete às entidades patronais, com o acordo dos trabalhadores, estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e deste contrato.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo na eminência de prejuízos importantes para a empresa, devidamente comprovados ao sindicato.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

Nenhum trabalhador pode realizar, em princípio, mais de duas horas de trabalho suplementar diário e até ao limite máximo de cento e vinte horas anuais.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Durante os períodos do ano escolar, as entidades patronais obrigam-se a dispensar diariamente até uma hora e trinta minutos os trabalhadores-estudantes inscritos em cursos oficiais, desde que os horários das aulas assim o exijam, sem prejuízo do direito à retribuição mensal.

2 — Por altura dos exames, os trabalhadores-estudantes terão igualmente direito a 1 dia de dispensa antes da realização dessas provas, além dos indispensáveis às mesmas, em ambos os casos sem prejuízo da retribuição normal.

3 — A concessão do disposto nos números anteriores é condicionada à assiduidade do trabalhador às aulas.

4 — Para tal, o trabalhador-estudante obriga-se a apresentar, no fim dos períodos escolares, documento comprovativo de assiduidade e, no fim de cada ano lectivo, da prestação de provas.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que nos termos do presente contrato, dos usos e costumes e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular ou periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes das tabelas anexas (anexo II).

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Refeitório

Todas as empresas com 15 ou mais trabalhadores terão de pôr à disposição destes um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar ou aquecer as suas refeições quando as empresas as não forneçam.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>****Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de €3,70.

2 — Os trabalhadores perdem direito ao subsídio nos dias em que faltem mais de uma hora.

3 — Quando, por motivo devidamente justificado, o trabalhador não possa prestar integralmente os dois períodos de trabalho (diário), trabalhando um período inteiro, tem direito a receber o subsídio de alimentação.

4 — O valor previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias, nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data de entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições compartilhadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>****Cálculo de salário**

Sempre que se torne necessário calcular o salário hora, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12 \text{ meses}}{N \times 52 \text{ semanas}}$$

sendo *RM* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho semanal.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>****Remuneração do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

- a) A primeira hora com 50 % de acréscimo;
- b) A segunda hora é retribuída com 75 % de acréscimo;
- c) As horas seguintes com 100 % de acréscimo.

2 — A percentagem da alínea c) inclui a remuneração devida por trabalho nocturno.

3 — As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

4 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição até €9 ou ao fornecimento da mesma.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>****Funções em diversas categorias**

1 — Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Sempre que um profissional execute serviços de categoria profissional diferente e superior àquela que lhe está atribuída, adquire de pleno direito a nova categoria ao fim de três meses de trabalho consecutivo, ou seis meses intercalados em cada ano, contando para isso qualquer fracção de tempo de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 4.<sup>a</sup>

**Cláusula 34.<sup>a</sup>****Casos de redução de capacidade de trabalho**

1 — Em casos de acidente de trabalho, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores sinistrados a retribuição mensal por inteiro, desde o primeiro dia do acidente e até aos 120 dias, obrigando-se estes a entregar o subsídio que vierem a receber da companhia seguradora.

2 — Quando se verifique diminuição de rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente resultante de acidente de trabalho, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que tenha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

3 — As empresas procurarão colocar os trabalhadores afectados por incapacidade parcial permanente em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e promover as diligências adequadas à readaptação ou reconversão profissional.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>****Data e documento de pagamento**

1 — As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na respectiva caixa de previdência, a categoria e classe profissional, os dias de trabalho normal e as horas suplementares ou de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento efectuar-se-á obrigatoriamente até ao último dia do período a que diz respeito e dentro do horário normal de trabalho.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>****Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, desde que tenham pelo menos seis meses de antiguidade, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — No caso de os trabalhadores terem menos de seis meses de antiguidade, bem como em caso de cessação do contrato, os trabalhadores têm direito à proporção do subsídio correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3 — Os trabalhadores nos anos de ingresso no serviço militar e os que tenham faltado mais de 90 dias por doença, devidamente comprovada, receberão o subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

4 — No ano de regresso, desde que não se verifique no mesmo ano, os trabalhadores receberão o subsídio de Natal na totalidade, se na data do pagamento estiverem ao serviço da entidade patronal.

## CAPÍTULO VII

**Suspensão da prestação do trabalho**Cláusula 37.<sup>a</sup>**Descanso semanal**

O dia de descanso semanal obrigatório para os trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Feriados**

1 — São considerados feriados obrigatórios, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1.º 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; e

O feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

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

3 — Em substituição do feriado municipal ou do feriado de terça-feira de Carnaval, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem os trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Toda e qualquer suspensão de trabalho por motivo de pontes, fim-de-semana, tradição local ou outros que correspondam ao desejo da maioria dos trabalhadores dará lugar à distribuição uniforme de trabalho de acordo com o calendário aprovado pelos trabalhadores e a remeter à delegação do Ministério de Trabalho, com cópia ao sindicato.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho em dias feriados e de descanso semanal**

1 — Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador de descansar num dos três dias úteis seguintes e será pago pelo dobro da retribuição normal, ou seja, o trabalhador recebe, além do salário do dia em que trabalhou, o salário correspondente a dois dias de trabalho.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso complementar ou nos feriados previstos neste contrato será pago nos termos do número anterior.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Direito a férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, exceptuando os casos previstos no n.º 1 da cláusula 43.<sup>a</sup> e demais casos previstos na lei.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias e subsídios vencidos, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

4 — O trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

5 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Duração das férias**

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

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

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

3 — O gozo da licença por maternidade e por paternidade e as faltas previstas na alíneas a) e b) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup> não afectam o aumento da duração do período de férias.

4 — Os trabalhadores, no ano de admissão, têm direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que teriam em 31 de Dezembro.

5 — Caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de Dezembro, ao trabalhador serão descontados os dias gozados indevidamente.

6 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo, neste caso, ser salvaguardado um período de 10 dias úteis consecutivos.

7 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda não as tiver gozado, a parte proporcional das férias e dos subsídios relativos ao ano da cessação.

**Cláusula 42.<sup>a</sup>****Encerramento para férias**

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

**Cláusula 43.<sup>a</sup>****Férias e serviço militar**

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar poderão gozar as férias e receber o respectivo subsídio antes da sua incorporação, devendo, para tanto, avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, receberão as retribuições das férias e subsídio respectivo.

2 — No ano do regresso do serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar férias por inteiro e a receber o respectivo subsídio desde que o regresso ocorra em ano diferente ao do ingresso.

3 — Nos casos previstos no número anterior, e quando não seja possível o gozo das férias por o regresso do trabalhador coincidir com o termo do ano civil, as férias serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>****Doença no período de férias**

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

2 — Aplica-se à parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 43.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou médico da previdência.

**Cláusula 45.<sup>a</sup>****Cumulação de férias**

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo nos casos previstos neste contrato.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a actividade no continente, quando pretendam gozá-las fora do território continental.

**Cláusula 46.<sup>a</sup>****Retribuição durante as férias**

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá obrigatoriamente ser paga antes do seu início.

**Cláusula 47.<sup>a</sup>****Época de férias**

1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

2 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, depois de ouvido o órgão que no interior da empresa represente os trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores.

3 — Nos casos previstos no número anterior, a época de férias será fixada entre 2 de Maio e 30 de Setembro.

4 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5 — A empresa é obrigada a estabelecer, até 15 de Abril de cada ano, um plano de férias, que afixará para conhecimento de todos os trabalhadores e do qual enviará cópia para o sindicato.

6 — Se, depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivo de interesse da empresa, a alterar ou quiser interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

**Cláusula 48.<sup>a</sup>****Subsídio de férias**

1 — Antes do início das férias, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do respectivo período de férias, que não excederá um mês de retribuição.

2 — O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias.

**Cláusula 49.<sup>a</sup>****Exercício de outra actividade durante as férias**

O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo.

**Cláusula 50.<sup>a</sup>****Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

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 deixar de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

**Cláusula 51.<sup>a</sup>****Licença sem retribuição**

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

**Cláusula 52.<sup>a</sup>****Regresso dos trabalhadores após o serviço militar**

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomar o seu lugar na empresa, para o que deve notificá-la, através de carta com aviso de recepção, no prazo de 15 dias depois de ter sido licenciado.

2 — O trabalhador apresentar-se-á ao serviço nos 30 dias subsequentes à data do licenciamento e retomar o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, classe e vencimento que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço da empresa.

3 — Nos casos em que o trabalhador não tenha ainda completado o período de pré-oficialato, o serviço militar interrompe a contagem desse período, não podendo o trabalhador, logo após o seu regresso, receber vencimento inferior ao salário mínimo nacional, se outro maior lhe não for devido.

**Cláusula 53.<sup>a</sup>****Definição de falta**

1 — Falta é a ausência durante um dia de trabalho.

2 — As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo os totais a dias.

3 — A empresa tem o direito de descontar na retribuição a quantia referente às horas de serviço perdidas por ausência do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

4 — Quando o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso, e desde que o justifique, iniciará de imediato o trabalho, embora podendo ser com prejuízo da remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à sua vontade, nos termos da alínea e) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>

**Cláusula 54.<sup>a</sup>****Faltas injustificadas**

*(Eliminada.)*

**Cláusula 55.<sup>a</sup>****Faltas justificadas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas

2 — Além dos casos previstos na lei, consideram-se faltas justificadas:

a) As motivadas por falecimento do cônjuge, ou pessoas que vivam em união de facto, filhos ou enteados, noras, genros, pais, madrasta ou padrasto, sogros, adoptantes e adoptados, até cinco dias;

b) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinotos, irmãos, cunhados, até dois dias;

c) As dadas pelo tempo indispensável para acompanhamento de funerais, particularmente de outros familiares não previstos nas alíneas anteriores;

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

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nome-

adamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;

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

g) As motivadas pela doação graciosa de sangue, pelo tempo necessário para o efeito;

h) As motivadas por prestação de provas de exame ou de frequência em estabelecimentos de ensino nos termos da lei;

i) As motivadas pela detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar decisão condenatória e prisão efectiva com trânsito em julgado;

j) 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;

k) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

l) As que por lei forem como tal qualificadas;

m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Os trabalhadores podem faltar até um dia por mês, desde que o justifiquem, através de documento previsto na cláusula 55.<sup>a</sup>-A, para tratar de assuntos do seu interesse, embora com perda de retribuição.

4 — Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes dos organismos sindicais poderão, sem perda de quaisquer direitos conferidos por lei ou por este contrato, ausentar-se do serviço pelo tempo necessário para o cumprimento do mandato que lhes foi confiado através da eleição. De igual direito gozam os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores nas respectivas empresas, sendo vedado às entidades patronais oporem-se, por qualquer meio, ao desempenho das suas funções.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

**Cláusula 55.<sup>a</sup>-A****Comunicação e prova sobre as faltas justificadas**

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias, em modelo constante do anexo III.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no n.º 1, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A prova da situação de doença prevista na alínea e) do n.º 2 da cláusula anterior é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.



6 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

7 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

8 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

9 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 6, 7 e 8, as faltas são consideradas injustificadas.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>-B

##### Efeitos das Faltas Justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas nos casos previstos no n.º 1 e no n.º 4 da cláusula 17.<sup>a</sup>, quando excedam o crédito estabelecido por lei, devendo a entidade interessada comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas das faltas ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito imediatas ao 1.º dia em que faltarem;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao correspondente subsídio da segurança social;

c) As dadas por motivo de acidentes de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

e) As previstas na alínea e) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

f) No caso previsto na alínea k) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>, as faltas conferem no máximo direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas;

g) As previstas na alínea c) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>;

h) As previstas na alínea i) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>;

i) As previstas no n.º 3 da cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>-C

##### 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 relativas 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 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 a sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Proibi o de despedimento sem justa causa

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Modos de cessão do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revoga o;
- c) Resolu o;
- d) Denúncia.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Revoga o do contrato de trabalho por acordo das partes

1 —   sempre lícito   entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obriga es e limita es constantes deste contrato.

2 — A cessão 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 de 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 declara o de revogar o contrato foi devida a dolo ou coac o da outra parte.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Justa causa de resolu o do contrato por iniciativa 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 rela o do 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 riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual ou 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 da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de falta.

3 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa do número anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa 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.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

5 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado à comissão de trabalhadores, que pode, no prazo de cinco dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6 — 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.

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, com a notificação da nota de culpa, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

## Cláusula 60.<sup>a</sup>

### Indemnização ou reintegração

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 de despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, 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, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses 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.

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal 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.

## Cláusula 61.<sup>a</sup>

### Denúncia por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito de fazer cessar 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 de aviso prévio em falta.

## Cláusula 62.<sup>a</sup>

### Justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador pode fazer cessar o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

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

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

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas d) a h) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 60.<sup>a</sup>, n.º 3.

3 — O trabalhador que rescinde o contrato invocando a alínea g) do n.º 1 desta cláusula verá reduzido o período de aviso prévio para 15 dias.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Falência da empresa

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

2 — O administrador da falência 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.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato, e seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal tem de passar ao trabalhador certificado donde constem o tempo durante o qual ele esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

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

## CAPÍTULO IX

### Trabalho de mulheres e menores

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Aptidões

As mulheres e os menores podem exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões, sem prejuízo dos limites estabelecidos neste contrato ou na lei.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres

1 — São, em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Receber, em identidade de tarefas e qualificação, a mesma retribuição dos homens;
- b) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto e um mês após o aborto tarefas clinicamente

desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição de retribuição;

c) Por ocasião do nascimento, uma licença de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto;

d) Uma licença de 30 dias, em caso de aborto;

e) Interromper o trabalho diário em dois períodos, com a duração máxima de uma hora cada, para tratamento dos filhos, durante 12 meses após o parto; se a trabalhadora o preferir, poderá entrar mais tarde uma hora e sair mais cedo outra hora, ou ainda acumular os dois períodos para entrar mais tarde ou sair mais cedo duas horas, sem que tal implique diminuição de retribuição nem redução do período de férias;

f) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de vencimento, quando as ausências sejam justificadas pelo médico ou pela caixa de previdência.

2 — A entidade patronal que despedir uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

3 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa, à reintegração, a uma indemnização equivalente à retribuição que a trabalhadora receberia até um ano após o parto, salvo se outra maior lhe for devida, nos termos deste contrato, sem que em qualquer dos casos a indemnização possa ser inferior a 12 meses de retribuição.

4 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas b), c), d) e e) com a maior brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

5 — As trabalhadoras que se encontrem em período de gravidez e até um ano após o parto serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para a denúncia de contrato sem aviso prévio, desde que comuniquem a denúncia por escrito.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo se, quando de idade inferior a 18 anos, houver oposição dos seus pais ou tutores.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da entidade patronal, 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 do seu desenvolvimento físico normal.

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas.

4 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de idade de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e normal desenvolvimento do jovem.

5 — Aos menores de 18 anos de idade é vedado o trabalho antes das 8 horas e depois das 19 horas.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- e) Despedimento.

2 — Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 3 dias e, em cada ano civil, o total de 15 dias.

4 — As empresas devem comunicar ao sindicato e às associações a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como dos motivos que as determinaram.

5 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o profissional visado recorrer ao sindicato.

6 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo da cláusula sem previamente ser ouvido.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais por sanção abusiva

1 — Considera-se abusivo o despedimento do trabalhador, elevando-se as indemnizações para o dobro, quando os profissionais forem despedidos por:

- a) Exercerem funções de dirigentes sindicais, comissão de trabalhadores, delegados sindicais, bem como dirigentes ou representantes dos profissionais na caixa de previdência e abono de família;
- b) Terem exercido aquelas funções há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;
- c) Se terem candidatado ao respectivo exercício há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;
- d) Terem reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- e) Se recusarem, nos termos deste contrato, a cumprir ordens a que não devam obediência;
- f) Terem declarado ou testemunhado contra a empresa.

2 — Se a entidade patronal aplicar, pelas razões indicadas nas alíneas do número anterior, suspensão ao trabalhador, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

1 — As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança.

2 — As partes contratantes, tendo embora perfeito conhecimento dos condicionalismos actualmente existentes na indústria, propõem-se pugnar por uma melhoria real das condições de higiene e segurança no trabalho dentro das instalações fabris, nomeadamente desenvolvendo acções junto das entidades oficiais e campanhas de mentalização dos respectivos associados.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Comissões paritárias

Com a composição, competência e atribuições previstas no regulamento constante do anexo IV é criada uma comissão paritária.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que, para além da sua actividade profissional, coordena e dirige os serviços dos vários sectores no local de trabalho.

*Encarregado de secção.* — É o trabalhador que, para além da sua actividade profissional, dirige os serviços no seu sector de trabalho.

*Encarregado.* — É o trabalhador que, para além da sua actividade profissional, coordena e dirige os serviços no local de trabalho.

*Especializado.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, executa tarefas pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.

*Ourives escovilhheiro.* — É o trabalhador que procede ao tratamento e aproveitamento dos resíduos das escovilhas de ouro e prata, fundindo os metais recuperados e transformando-os em lingotes, para o que utiliza processos mecânicos ou outros.

*Ourives de ouro.* — É o trabalhador que fabrica e ou repara artefactos, geralmente de ouro, destinados a adorno ou uso pessoal, para o que utiliza ferramentas manuais ou mecânicas. É, por vezes, incumbido de executar desenhos ou de trabalhar metais pobres para confecção de moldes. Pode ser especializado no fabrico de determinado artigo ou conjunto de tarefas.

*Ourives joalheiro.* — É o trabalhador que confecciona e ou repara artefactos de metais preciosos de elevado valor estético destinados a adorno ou uso pessoal e tendo, em geral, trabalho de cravação de pedras preciosas.

*Ourives cravador joalheiro.* — É o trabalhador que fixa pedras ornamentais nas jóias por cravação; recebe a obra a trabalhar e imobiliza-a num fuste com betume; estuda a disposição da pedraria requerida pela peça e programa a sequência das operações a realizar.

*Ourives de prata.* — É o trabalhador que fabrica e restaura, manual ou mecanicamente, artefactos de prata destinados a adorno ou uso pessoal, culto religioso ou que estejam inequivocamente ligados a qualquer expressão artística ou decorativa.

*Ourives barbeleiro.* — É o trabalhador que confecciona correntes formadas por vários elos (barbelas) para adorno pessoal. Executa as tarefas fundamentais do ourives (ourives de ouro).

*Ourives filigraneiro.* — É o trabalhador que confecciona as estruturas de prata ou de ouro que compõem determinados objectos de adorno, decorativos, ou de uso pessoal, procedendo posteriormente aos necessários trabalhos de montagem, soldadura e acabamento; realiza as tarefas fundamentais do ourives (ourives de ouro).

*Ourives enchedeira.* — É o trabalhador que preenche as armações confeccionadas pelo filigraneiro (filigranista) com fio metálico torcido e laminado (filigrana), disposto de modo a formar artísticos rendilhados.

*Ourives cordoeiro.* — É o trabalhador que executa as tarefas fundamentais do barbeleiro, mas a sua actividade dirige-se especificamente à obtenção de cordões ornamentais de metal precioso, cujos elos são soldados a dois e dois e dispostos segundo planos perpendiculares entre si.

*Ourives polidor de ouro e joalharia.* — É o trabalhador que realiza o acabamento das peças fabricadas em ourivesaria ou joalharia, polindo-as.

*Ourives caldeireiro-oficial de martelo de prata.* — É o trabalhador que fabrica e repara, utilizando ferramentas manuais próprias para enformar por batimento, artigos de prata, tais como terrinas, travessas, serviços de chá e café, jarros, com formas que não possam ser obtidas por torneamentos; executa as tarefas fundamentais de caldeireiro, mas trabalha normalmente a prata, o que requer conhecimentos especiais; monta as diversas peças batidas (levantadas) e solda-as com liga de prata. Normalmente não realiza os trabalhos de acabamento.

*Ourives imprimidor (repuxador) de metais preciosos.* — É o trabalhador que enforma peças de metal precioso, principalmente de chapa de prata, servindo-se de um torno de peito e utilizando moldes que previamente confecciona.

*Ourives oficial de faqueiro.* — É o trabalhador que elimina imperfeições em peças de faqueiro, de metal precioso, especialmente de prata, e dá-lhe o acabamento necessário, manual ou mecânico.

*Ourives alisador e acabador de pratas.* — É o trabalhador que regulariza as superfícies de manufacturas de prata que se apresentem imperfeitas.

*Ourives polidor de pratas.* — É o trabalhador que dá polimento às superfícies de obras fabricadas com prata; executa as tarefas fundamentais de polidor de metais (operador de máquina de polir), mas com o objectivo específico de polimento e lustragem de objectos de prata, o que requer conhecimentos e cuidados especiais.

*Ourives dourador e prateador.* — É o trabalhador que dá revestimento através de galvanoplastia, prepara a superfície dos objectos, recobrimo-os de ouro e prata, e ainda oxida, metaliza e cobreia.

*Ourives esmaltador.* — É o trabalhador que aplica camadas de esmalte para decoração de jóias, filigranas e outros objectos de ouro e prata, após preparação prévia nas superfícies dos objectos, utilizando espátulas apropriadas. A esmaltagem pode ser feita por maçarico ou forno.

*Ourives gravador manual.* — É o trabalhador que talha manualmente letras e motivos decorativos sobre jóias, ouro e prata ou outros metais, com o auxílio de lupa, servindo-se

de buris de diversos tipos. Pode trabalhar segundo a sua inspiração, criando os desenhos a gravar. Por vezes executa o acabamento e dá pátina nas peças gravadas.

*Ourives gravador mecânico.* — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina (pantógrafo) que grava letra e motivos decorativos no metal, a partir de um molde, normalmente de maiores dimensões. Calcula a escala a adoptar, consulta uma tabela de conversão e marca os valores nos braços do sistema mecânico com que opera, utilizando, quando necessário, uma lupa ou tirando moldes de cera ou plasticina. Pode ter de afiar as ferramentas utilizadas na máquina.

*Ourives guilhochador.* — É o trabalhador que ornamenta, em sulcos, determinadas peças de ourivesaria, servindo-se de uma máquina apropriada; monta na máquina o buril a utilizar e regula-o para a profundidade do corte pretendida; fixa o objecto a guilhochar na cabeça da máquina; monta as matrizes no dispositivo apropriado e adapta a uma delas o ponteiro apalpador. Executa os sulcos necessários para a perfeita cobertura da peça, mudando de matriz sempre que for preciso.

*Ourives cinzelador.* — É o trabalhador que executa motivos em relevo ou lavrados em peças de metais preciosos servindo-se de cinzéis e de outras ferramentas manuais. Decalca o desenho a reproduzir; trabalha o metal sobre uma ola ou baula (mistura de resina e gesso contida num recipiente) de forma a assegurar a estabilidade do metal durante a laboração; efectua o levantamento dos motivos das peças de chapa, rebaixa-as ou estremece-as, utilizando macetas e cinzéis de vários tipos. Por vezes recorta moldes que haja fabricado para fundição, enche-os com gesso, chumbo, cera ou outro material, podendo ter de aperfeiçoar figuras obtidas por fundição. Pode trabalhar o metal segundo a sua própria inspiração e conceber o desenho a reproduzir.

*Ourives fundidor-moldador (em caixas).* — É o trabalhador que executa moldações em caixas próprias, de ferro fundido (frascos, com areia especial), em cujo interior são vazadas ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas.

*Ourives fundidor-moldador (em ceras perdidas).* — É o trabalhador que obtém peças fundidas de metal precioso, utilizando o processo das ceras perdidas, envolve o modelo em borracha, que será vulcanizada numa prensa eléctrica; corta a borracha com um bisturi, retirando o modelo; leva o molde de borracha a uma injectora para lhe ser introduzida a cera; deixa arrefecer e retira o modelo de cera, colocando-o numa «árvore» que, por sua vez, será metida num cilindro apropriado e envolvida com material refractário especial; coloca o cilindro num forno, à temperatura prescrita, a fim de eliminar o molde de cera, que sai através do gito; utiliza uma máquina centrífuga para fundir e depositar o metal no cilindro ou funde-o num cadinho e vaza-o em seguida; retira a peça do cilindro depois de arrefecida.

*Ourives laminador.* — É o trabalhador que conduz uma máquina que reduz a várias espessuras barras ou arruelas de metais preciosos ou outros, segundo técnica apropriada, fazendo passar o lingote através do rolo do laminador, o qual aperta até conseguir a espessura desejada.

*Ourives estampador.* — É o trabalhador que enforma a peça metálica por prensagem em balancé; escolhe e coloca os cunhos de aço no balancé; coloca a chapa adequada entre os cunhos e põe o balancé em movimento para comprimir a chapa e dar-lhe forma; observa a peça depois de enformada para ver se apresenta defeitos.

*Ourives operador de máquina de lapidar metais.* — É o trabalhador que ornamenta, por facetamento e segundo

o seu gosto artístico, superfícies de peças de ourivesaria, utilizando uma máquina apropriada; escolhe segundo o lapidado a obter e a fresa a utilizar, que monta no respectivo suporte; fixa na mesa da máquina o objecto a embelezar por lapidação; realiza as afinações necessárias; põe a ferramenta de corte em movimento e dirige, através do respectivo manípulo, a sua penetração no metal, ou manda com os respectivos dispositivos o deslocamento da mesa da máquina, de forma a conseguir por facetamento os motivos decorativos que pretende; examina a qualidade do trabalho realizado; retira-a peça e repete as operações indicadas.

**Ouvives conserteiro.** — É o trabalhador que executa, exclusivamente, concertos em objectos manufacturados com metais finos.

**Afinador de máquinas.** — É o trabalhador especializado nas diferentes máquinas da indústria de relojoaria-montagem de relógios ou manufactura de acessórios e que tem por funções específicas a manutenção, afinação e reparação dessas máquinas de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho.

**Afinador de relógios.** — É o trabalhador técnico especializado que procede ao acabamento final do relógio, ajustando, regulando e afinando os seus diferentes órgãos com o auxílio de ferramentas e aparelhos adequados.

**Montador de relógios.** — É o trabalhador que monta as peças que vão constituir os diferentes órgãos de relógio, não lhe competindo o seu ajustamento e afinação.

**Monitor.** — É o trabalhador que vigia o trabalho das máquinas e controla a produção; substitui as peças avariadas ou troca-as pelas que sejam necessárias à execução de tarefas diferentes.

**Apontador.** — É o trabalhador que fornece a matéria-prima, ferramentas, peças sobressalentes, óleos de lubrificação, etc., que estão à sua guarda ou sob o seu controlo, procede à recolha e registo das peças manufacturadas e executa a sua embalagem para a entrada posterior nos circuitos comerciais.

**Indiferenciado.** — É o trabalhador que não tem qualquer especialidade, limitando-se o seu trabalho a limpeza e recados.

## ANEXO II

### Tabela salarial

(para vigorar a partir de 1 de Maio de 2008)

Categorias profissionais	Euros
Encarregado geral .....	700,50
Encarregado de secção. ....	663,40
Encarregado (OUR) .....	663,40
Ouvives principal .....	644,60
Afinador de máquinas (RM) .....	644,60
Afinador de relógios (RM) .....	644,60
Ouvives oficial de 1.ª classe .....	618,90
Montador de relógios de 1.ª classe .....	618,90
Ouvives oficial de 2.ª classe .....	562,10
Montador de relógios de 2.ª classe .....	562,10
Ouvives oficial 3.ª classe .....	486,90
Apontador/monitor (RM) .....	486,90
Especializado (OUR/RM) .....	466,00
Indiferenciado (OUR/RM) .....	460,10
Pré-oficial (OUR/RM) .....	460,10
Praticante especial (OUR/RM) .....	460,10

Categorias profissionais	Euros
Aprendiz do 2.º ano (OUR/RM) .....	RMMG — 426,00
Aprendiz do 1.º ano (OUR/RM) .....	RMMG — 426,00

OUR — ourivesaria.

RM — relojoaria-montagem.

RMMG — aplica-se o regime da remuneração mínima mensal garantida = €426.

Porto, 26 de Maio de 2008.

Pela AIORN — Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

*Manuel Correia Ramos*, mandatário.

*Carlos Inácio Martins dos Santos*, mandatário.

Pela Associação Comercial do Distrito de Viseu:

*Manuel Correia Ramos*, mandatário.

*Carlos Inácio Martins dos Santos*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença a Nova, Vila de Rei e Oleiros:

*Manuel Correia Ramos*, mandatário.

*Carlos Inácio Martins dos Santos*, mandatário.

Pela Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

*Manuel Correia Ramos*, mandatário.

*Carlos Inácio Martins dos Santos*, mandatário.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José António Simões*, secretário-geral do SIMA.

Depositado em 8 de Julho de 2008, a fl. 12 do livro n.º 11, com o n.º 175/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT entre a Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e outra, e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Revisão global.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, as empresas Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e GEIRA, S. A., e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical que o subscreve.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo, à data da sua assinatura, é de 309.

3 — As empresas outorgantes do presente acordo desenvolvem as seguintes actividades:

Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A. — gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211);

GEIRA, S. A. — outras actividades auxiliares de transportes terrestres (CAE 52213).

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de Janeiro de cada ano.

2 — A denúncia e os processos de revisão do presente ACT reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3 — O presente ACT revê, altera e substitui o acordo de empresa celebrado entre a Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 36, de 29 de Setembro de 2004, 32, de 29 de Agosto de 2005, 26, de 15 de Julho de 2006, e 22, de 15 de Junho de 2007.

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical no interior das empresas

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Disposições gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, nos termos da lei.

2 — Os trabalhadores que sejam membros da direcção, ou órgão equivalente, de uma associação sindical dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito mensal de horas estabelecido na lei.

3 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito mensal de horas estabelecido na lei.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração das empresas, nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar e de assistência aos clientes e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados das empresas ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão de delegados sindicais respectiva, caso em que o limite de quinze horas se reportará a cada trabalhador individualmente considerado.

3 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar às empresas ou a quem as represente e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias nos locais existentes para o efeito, nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 6.<sup>a</sup>

4 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação às empresas, a efectuar com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Competência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar as funções que lhe são atribuídas neste ACT e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior das empresas, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal das empresas, instalações ou serviços em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pelas empresas, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao respectivo estabelecimento.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, actividade sindical no interior das empresas, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Instalação das comissões

As empresas obrigam-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções, de acordo com o disposto na lei.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1 — A direcção interessada deverá comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o tempo de ausência que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

2 — Os membros da direcção, ou órgão equivalente das associações sindicais, não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais nas empresas

1 — O número máximo de delegados sindicais nas empresas, a quem são atribuídos créditos de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei, é determinado pela forma seguinte:

- a) Menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) De 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{(n - 500)}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados.

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

3 — A direcção do sindicato comunicará às empresas a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

### CAPÍTULO III

#### Admissão, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1 — Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas previstas neste ACT.

2 — O preenchimento de vagas far-se-á, prioritariamente, por concurso interno, ao qual poderão concorrer os trabalhadores das empresas e os contratados em regime de trabalho temporário ou de prestação de serviços, que reúnam as condições exigidas pelo perfil da função.

3 — Ficando deserto o concurso interno, ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerão as empresas ao recrutamento externo.

4 — As admissões para os quadros das empresas serão precedidas de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pelas empresas.

5 — O contrato de trabalho constará de documento escrito, assinado por ambas as partes, em dois exemplares, um destinado às empresas e o outro ao trabalhador, o qual deverá conter a informação prevista na lei.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Carreiras profissionais

1 — As empresas devem desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e propor-

cione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas aos trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2 — As condições específicas de admissão e acesso nas carreiras profissionais são definidas no anexo II.

3 — As empresas poderão, excepcionalmente, não exigir as habilitações literárias mínimas para a progressão nas carreiras profissionais, desde que os trabalhadores reúnam, nomeadamente pela experiência adquirida e pela formação prestada pelas empresas, as condições exigidas para o exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes e exames adequados.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Classificação dos trabalhadores

1 — Quando os trabalhadores desempenhem, com carácter de regularidade ou por período igual ou superior a seis meses no espaço de um ano, tarefas que correspondam a categoria superior, serão classificados nessa categoria, sem prejuízo de continuarem a exercer as tarefas que vinham a desempenhar.

2 — O regime previsto no número anterior não é aplicável à substituição de trabalhadores em situação de impedimento do exercício das suas funções.

3 — As empresas só podem baixar a categoria profissional do trabalhador em caso de estrita necessidade, com o seu acordo escrito, parecer prévio do respectivo sindicato e autorização da Autoridade para as Condições do Trabalho.

4 — Os cargos de direcção e de chefia de serviços directamente dependentes da administração e bem assim como os cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efectiva relação de confiança, nomeadamente os de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direcção ou de chefia de serviços, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos da lei.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — A admissão de trabalhadores contratados a termo resolutivo fica sujeita ao regime legal respectivo.

2 — Os trabalhadores contratados a termo têm preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente das empresas.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o n.º 5 da cláusula 10.<sup>a</sup>, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos no anexo II deste ACT.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer



indemnização, salvo acordo escrito em contrário e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, as empresas terão de dar um aviso prévio de 7 dias ou, não o fazendo, pagar a remuneração correspondente ao número de dias de aviso prévio em falta.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

As empresas são obrigadas a enviar ao sindicato, até 30 de Novembro de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como a afixá-los em local visível e apropriado, durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respectivas instalações.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres das empresas

1 — As empresas obrigam-se a:

a) Cumprir as obrigações decorrentes deste ACT e da legislação do trabalho aplicável;

b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;

c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança do trabalho e prevenção de doenças profissionais;

d) Não exigir do trabalhador execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, legalmente reconhecidas, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou nas empresas;

e) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele, justificadamente, o solicite;

f) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

g) Promover e facilitar a formação profissional do trabalhador e, de um modo geral, contribuir para a elevação dos seus níveis profissional e de produtividade;

h) Reconhecer, nos termos da lei, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para as empresas do direito de preferência na sua utilização;

i) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não façam parte do seu posto de trabalho ou não correspondam às descritas para a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei;

j) Segurar os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho e também contra acidentes pessoais de que possam resultar incapacidade permanente ou

morte, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso de trabalho e durante os intervalos para refeições;

l) Nas relações reguladas pelo ACT deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização.

2 — As empresas devem prestar à associação sindical outorgante as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste ACT.

3 — As empresas devem prestar, igualmente, aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclamações ou queixas fundamentadas que apresentem, devendo a resposta ser dada em tempo oportuno.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as obrigações decorrentes deste ACT e da legislação do trabalho aplicável;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;

c) Guardar sigilo sobre os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;

d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;

e) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com as empresas;

f) Cooperar com as empresas para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

g) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

h) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pelas empresas;

i) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria de produtividade das empresas e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;

j) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;

l) Guardar lealdade às empresas, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;

m) Frequentar as acções de formação profissional a que se refere a alínea g) do n.º 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado às empresas:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;

d) Baixar a categoria ou a retribuição dos trabalhadores, salvo nos casos previstos na lei e no presente ACT;

e) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto neste ACT e na lei;

f) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelas empresas ou por ela indicados;

g) 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;

h) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;

i) Transferir o trabalhador para outro posto de trabalho de conteúdo funcional significativamente diferente, salvo por acordo das partes ou se daí não resultarem afectados direitos do trabalhador.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Quotizações sindicais

As empresas obrigam-se a deduzir nos salários e a enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução e envio.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Organização temporal do trabalho — Princípios gerais

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário e dos intervalos de descanso.

2 — Compete às empresas a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes actividades e ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e neste ACT.

3 — Sempre que as empresas pretendam proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverão ouvir previamente as estruturas representativas dos trabalhadores.

4 — Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou actividade, fica sujeito às condições genéricas nestas aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Nenhum trabalhador pode mudar para regime de trabalho por turnos rotativos, excepto se existir acordo escrito das partes para o efeito.

6 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a trinta e sete horas e trinta minutos ou quarenta horas

semanais, de acordo com os horários em vigor por grupos profissionais e ou por actividades e instalações.

7 — São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho, bem como as de intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário de turnos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedam sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

c) Horário flexível — aquele em que a duração do período normal de trabalho diário bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) Isenção de horário de trabalho — aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

8 — Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em actividades de laboração contínua, vigorarem, simultaneamente, regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas neste ACT, só podendo haver mudança individual de regime ou modalidade de turno com a anuência do trabalhador, formalizada pelas partes em acordo escrito.

9 — As empresas devem facilitar a passagem dos trabalhadores para horários fixos, se a mesma se mostrar compatível com a normalidade de funcionamento dos serviços, caso os tenha estabelecido no mesmo local e para a respectiva categoria profissional, devendo, para este efeito, apreciar os pedidos de alteração, formulados nesse sentido pelos trabalhadores de turno, privilegiando os que comprovarem motivos de saúde, os mais idosos e os que estejam há mais anos nesse regime, por esta ordem.

10 — Os trabalhadores de três turnos, que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos, por iniciativa e no interesse exclusivo das empresas ou por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinham auferindo ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo a que essa absorção não exceda:

a) 30 % no primeiro aumento;

b) 35 % no segundo aumento;

c) 35 % no terceiro aumento.

11 — O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento como testemunhas indicadas pelas empresas ou, em acções judiciais originadas por violação do pagamento de taxas de portagem, é, para todos os efeitos, considerado como trabalho suplementar.

12 — Sem prejuízo do intervalo mínimo de doze horas entre períodos normais de trabalho, nos termos previstos na lei, é garantido aos trabalhadores um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários consecutivos de trabalho.

13 — Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor, devem interromper essa tarefa por períodos de dez minutos, no fim de cada duas horas de trabalho consecutivas, podendo, nesses períodos, executar outras tarefas compatíveis, sem prejuízo de, em qualquer caso, essas interrupções serem consideradas como tempo de trabalho efectivo.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Regime de horários fixos

1 — Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora, nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2 — Nos horários fixos estabelecidos em actividades e postos de trabalho de laboração contínua, o número de horas seguidas de trabalho pode ser alargado até seis e o intervalo para refeição pode ser reduzido até trinta minutos, mas sempre com início e termo predeterminados para cada trabalhador, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

3 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o n.º 2 são, respectivamente, o domingo e o sábado, sem prejuízo de, por acordo das partes, poderem ser fixados dias diferentes para o efeito.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Regime de horário por turnos

1 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Quatro turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- c) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- d) Três turnos com duas folgas fixas;
- e) Dois turnos com duas folgas variáveis;
- f) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- g) Dois turnos com duas folgas fixas.

2 — As empresas obrigam-se a afixar quadrimestralmente, com antecedência mínima de 15 dias, as escalas de turno, sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos às escalas anuais.

3 — O período normal de trabalho não poderá exceder oito horas e trinta minutos por dia e quarenta horas por semana, estas em termos de média anual.

4 — O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado como tempo

de serviço efectivo sempre que o início e o termo desse período não sejam, para cada trabalhador, fixos e predeterminados.

5 — Sempre que a duração dos períodos normais de trabalho diários e semanais — estes em termos de média anual — não forem superiores a sete e trinta e cinco horas, respectivamente, será permitida a prestação continuada de trabalho até seis horas consecutivas, sem prejuízo de uma pausa de cerca de quinze minutos, considerada como tempo efectivo de serviço.

6 — Os trabalhadores que tiverem sido contratados no sistema específico de turnos de quatro dias de trabalho seguidos e dois dias de descanso, só poderão mudar para outro sistema de turnos por acordo, escrito, de ambas as partes.

7 — Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições, os trabalhadores podem abandonar os seus locais de trabalho.

8 — Nos centros de controlo e nas barreiras de portagem, os operadores de centro de controlo e os operadores principais de portagens, respectivamente, exercendo funções com períodos intermitentes de actividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições, e o período de descanso, não inferior a trinta minutos, poderá ser repartido, excepto quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível proceder à sua substituição, sem prejuízo dos serviços.

9 — Quando as refeições não puderem, comprovadamente, ser tomadas no período fixo predeterminado ou dentro dos limites e condições previstos nos números anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

10 — Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições as empresas obrigam-se a facultar um local adequado para esse efeito.

11 — O trabalhador só poderá ser mudado do turno para que esteja escalado, após um período de descanso não inferior a vinte e quatro horas.

12 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, por sua iniciativa, nas seguintes condições:

- a) Acordo dos interessados;
- b) Aceitação prévia das empresas;
- c) Não violação de normas legais imperativas;
- d) Não impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso obrigatório ou em turnos consecutivos no mesmo dia;
- e) Não pressuponha o direito a pagamento suplementar.

13 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de 15 anos, e que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos, poderá fazê-lo, nas seguintes condições:

- a) Solicitação por escrito;
- b) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;
- c) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador das empresas ou por recrutamento externo.

14 — Para efeitos do disposto no número anterior, as empresas analisarão os fundamentos apresentados pelos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e ou com maior número de anos de serviço em regime de turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes, relacionadas com aqueles fundamentos, devam prevalecer sobre este critério.

15 — Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos, deverá passar ao regime de horário normal, com observância do disposto nas alíneas seguintes:

a) A comprovação da situação referida neste número far-se-á mediante parecer dos médicos do trabalhador e das empresas;

b) Se os pareceres médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre as empresas e o trabalhador, caso em que o respectivo parecer será vinculativo para ambas as partes;

c) Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, as empresas procurarão reconverter o trabalhador para outra profissão ou categoria profissional para a qual tenha aptidão e capacidade física e desde que se verifiquem vagas, de forma a procurar evitar que se opere a caducidade do contrato.

16 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal de trabalho, sem que sejam substituídos, devendo, porém, as empresas adoptar as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Regime de horário flexível

1 — Podem as empresas, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

2 — Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia, nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.

3 — Os períodos de trabalho fixos obrigatórios, a observar no regime de horário flexível, devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas e trinta minutos.

4 — Os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvido o trabalhador e a organização sindical subscritora deste acordo colectivo de trabalho que o represente.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1 — Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente ACT ou praticados nas empresas.

2 — A remuneração mensal e as prestações pecuniárias directas, com excepção do subsídio de refeição regulado na cláusula 67.<sup>a</sup>, serão proporcionais ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por base os valores previstos neste ACT para o trabalho a tempo completo equivalente.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Regime de isenção de horário de trabalho

Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando por escrito a sua concordância, exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização e aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser efectuados fora dos limites do horário normal de trabalho ou cuja actividade se exerça de forma regular fora das instalações fixas das empresas e sem controlo imediato da hierarquia.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, considera-se trabalho suplementar aquele que for prestado fora dos períodos normais de trabalho e tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pelas empresas, através da hierarquia competente.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para as empresas ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar fica sujeito ao limite de duzentas horas por ano e trabalhador.

4 — O trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia, dada com a antecedência possível.

5 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicitar a sua dispensa.

6 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Que sejam portadores de deficiência;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a dois anos;
- c) Menores;
- d) Outros trabalhadores legalmente isentos.

7 — Se o trabalhador, em horário de turnos rotativos, prolongar o seu período de trabalho, tem direito a não reiniciar o trabalho sem terem decorrido dez horas após o termo do período suplementar.

8 — O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição, até ao limite de 1,5 do valor do subsídio referido na cláusula 67.<sup>a</sup>, sempre que preste três ou mais horas de trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições:

- a) Almoço — das 12 às 14 horas;
- b) Jantar — das 19 às 21 horas.

9 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar, sendo superior a três horas, seja iniciada depois das 23 horas ou termine depois das 0 horas, as empresas fornecerão ou pagarão ao trabalhador uma ceia de valor igual ao subsídio previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>

10 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar, em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, se inicie até às 6 horas, as empresas fornecerão

um pequeno-almoço ou pagarão um subsídio de valor correspondente a 25 % do subsídio de refeição previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>

11 — Para tomar as refeições previstas no n.º 8, o trabalhador terá direito a um intervalo, não superior a meia hora, pago como trabalho suplementar, sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

12 — As empresas ficam obrigadas a fornecer, a assegurar ou a pagar transporte sempre que, no âmbito da matéria prevista nesta cláusula:

a) O trabalhador preste trabalho suplementar que não seja em prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho;

b) O trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza, mesmo que o trabalho suplementar seja em antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho.

13 — Se as empresas não fornecerem ou não assegurarem o transporte, nos termos e condições do número anterior, pagarão a despesa que o trabalhador efectiva e comprovadamente suporte com o meio de transporte utilizado, desde que previamente acordado com as empresas, aplicando-se o disposto na cláusula 38.<sup>a</sup>, quando for caso disso.

14 — Podem as empresas, em alternativa ao regime previsto no número anterior, e de acordo com a vontade expressa pela maioria dos trabalhadores envolvidos, pagar o valor fixo de €2,80 por cada deslocação.

15 — Não sendo o trabalho suplementar prestado em antecipação ou prolongamento do período normal, o tempo gasto no transporte, até ao limite de meia hora por percurso, será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, sem prejuízo de tratamentos específicos mais favoráveis resultantes de contratos individuais de trabalho.

16 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

17 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração, em dobro, do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1 — As empresas poderão instituir regimes de prevenção, que porão em funcionamento na medida das necessidades e conveniências dos serviços.

2 — A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador para comparecer, em caso de necessidade, no local que lhe estiver, por escala, destinado.

3 — A disponibilidade referida no número anterior implica a permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil comunicação, para efeitos de convocação e rápida comparência.

4 — Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que, por escrito, tiverem concordado com o mesmo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar pelas empresas.

5 — O período de prevenção inicia-se no fim do período normal de trabalho de sexta-feira e termina no fim do período normal de trabalho da sexta-feira seguinte.

6 — A convocação do trabalhador em regime de prevenção compete ao superior hierárquico da instalação ou área e deverá restringir-se às intervenções necessárias à normalidade do funcionamento das estruturas ou impostas por situações que afetem a economia das empresas e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

7 — As intervenções verificadas serão registadas em impresso próprio fornecido pelas empresas.

8 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, excepto para os trabalhadores admitidos nas empresas até ao dia 30 de Novembro de 2003, para os quais o trabalho nocturno é o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, excepto nos casos previstos nos números seguintes.

2 — Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

3 — O período mínimo a adicionar ao dia de descanso semanal obrigatório será de:

a) Seis horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua cujos períodos normais de trabalho, diário e semanal, não excedam, respectivamente, sete e trinta e cinco horas, e tenham, em média quadrimestral, com os devidos acertos, pelo menos, dois dias de descanso por semana;

b) Oito horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua com períodos normais de trabalho, diário e semanal, de oito e quarenta horas, respectivamente, e desde que tenham, pelo menos, oito dias de descansos compensatórios anuais, para além dos dois dias de descanso por semana em termos de média quadrimestral, com os devidos acertos.

4 — Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias, dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

5 — O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito de transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

6 — O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas, excepto se, num período de um mês, for atingido o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

7 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de meio período normal de trabalho, quando aquele não exceder quatro horas.

8 — O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes, ser gozado fraccionadamente em meios dias a pedido do trabalhador, ou em dia diverso do normal.

9 — À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados aplica-se o disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>, no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar, bem como ao tempo gasto nos trajectos e no transporte.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, passará a receber, pelo menos, a retribuição mínima fixada neste ACT para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que for titular o trabalhador substituído.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação, por determinado trabalhador, de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

3 — Os trabalhadores que venham substituindo temporariamente e com regularidade titulares de funções mais qualificadas terão prioridade no preenchimento de vagas que ocorram para essas funções.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Alteração de profissão

1 — A mudança de profissão de um trabalhador só poderá verificar-se mediante o seu acordo expresso, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de actividade das empresas, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais desde que estas constituam um pressuposto para a manutenção útil do seu contrato de trabalho, obrigando-se as empresas a facultar-lhes formação adequada e a não reduzir a retribuição.

## CAPÍTULO VI

### Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — O local de trabalho deverá ser definido no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só a instalação das empresas a que o trabalhador se encontre adstrito, como também a área dentro da qual lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

3 — Na gestão dos recursos humanos afectos à prestação de trabalho nas portagens, as empresas deverão privilegiar a aproximação dos respectivos trabalhadores das suas residências relativamente às barreiras de portagens em que desempenhem funções.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho

1 — Entende-se por transferência do local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido nos termos da cláusula anterior.

2 — Salvo estipulação em contrário, as empresas só poderão transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à respectiva indemnização legal, salvo se as empresas provarem que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho, por iniciativa das empresas, estas acordarão com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela transferência.

2 — O documento de abertura do concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá, obrigatoriamente, as condições de transferência garantidas pelas empresas aos trabalhadores que a ele concorram.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local de trabalho.

2 — As condições das deslocações em serviço são as definidas na cláusula seguinte.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — A empresa pagará ao trabalhador as despesas directamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respectivos recibos, podendo estabelecer limites máximos razoáveis para as despesas com alojamento e alimentação, bem como as despesas com actos preparatórios que sejam necessários para deslocações ao estrangeiro.

2 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso nas deslocações no continente é, para todos os efeitos, nomeadamente os de remuneração, considerado período normal de serviço.

3 — Para efeitos de fixação dos limites a que se refere o n.º 1, as empresas procurarão ter em conta, entre os pa-

râmetros de referência relevantes para o caso, o nível de preços correntes na respectiva localidade.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações**

1 — Durante as deslocações, as empresas assegurarão a respectiva cobertura de riscos através de um seguro de acidentes pessoais, bem como o pagamento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamentosa que, em razão do local de deslocação, não possam ser assegurados pela segurança social ou por entidade seguradora.

2 — Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija, ou de força maior relacionada com familiares, as empresas suportarão os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

3 — Em caso de absoluta necessidade, e quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, as empresas pagarão as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

4 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento dos transportes, para que goze férias na área da sua residência habitual.

5 — O trabalhador, caso opte pelo gozo das férias no local em que está deslocado, não tem direito ao pagamento de despesas correspondentes ao período de férias.

6 — O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Utilização de viatura própria**

Sem prejuízo de outro tipo de acordo estabelecido entre as empresas e o trabalhador, as deslocações efectuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, se autorizadas pelas empresas, determinam o pagamento, por cada quilómetro percorrido, do valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Inactividade dos trabalhadores deslocados**

As obrigações das empresas para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

### CAPÍTULO VII

#### **Condições especiais de trabalho**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

As empresas estão obrigadas a cumprir as disposições legais referentes à protecção da maternidade e paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

### CAPÍTULO VIII

#### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal ou, quando este não exista, o feriado distrital.

2 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem as empresas e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Duração e marcação de férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias remuneradas, prevalecendo, todavia, os regimes especiais previstos neste ACT e na Lei.

2 — No ano civil da admissão o trabalhador tem direito após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração de contrato até ao máximo de 20 dias úteis, podendo o trabalhador usufruir esse período de férias até 30 de Junho do ano subsequente.

3 — Da aplicação do disposto no número anterior não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias superior a 30 dias úteis no mesmo ano civil.

4 — Para efeitos dos números anteriores, só não se consideram dias úteis sábados, domingos e feriados.

5 — As férias poderão ser gozadas num único período ou repartidas, com os limites fixados no número seguinte.

6 — É obrigatório o gozo de um período de, pelo menos, 10 dias úteis consecutivos de férias, ou de dois terços do período total de férias, quando igual ou inferior a 22 dias úteis, respectivamente.

7 — Os trabalhadores submetidos ao regime de contrato a termo, com duração inferior a seis meses, têm direito a dois dias úteis de férias, por cada mês de trabalho.

8 — A época de gozo de férias será fixada por acordo entre as empresas e o trabalhador.

9 — Na falta de acordo, previsto no número anterior, o período de gozo de férias será fixado pelas empresas, ouvidos os representantes dos trabalhadores, devendo recair entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

10 — As empresas elaborarão e afixarão em cada instalação, até 15 de Abril, o mapa geral de férias referente a cada ano, o qual deverá permanecer afixado até ao dia 31 de Outubro.

11 — Na marcação dos períodos de férias será, sempre que possível, assegurado o gozo simultâneo das férias pelos membros do mesmo agregado familiar que se encontrem ao serviço das empresas.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se

se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses de serviço efectivo, a dois dias úteis de férias, por cada mês de serviço prestado, e respectivo subsídio, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4 — No caso das licenças de parto não é exigido o decurso do período de seis meses para início do gozo das férias.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas

1 — Além das normas gerais sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se as empresas decidirem o contrário.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas e meios de prova

1 — São consideradas faltas justificadas as previstas na lei e neste ACT, bem como aquelas que as empresas considerem como tal.

2 — Consideram-se justificadas, para além de outras previstas na lei, as faltas dadas pelos motivos e nas condições a seguir indicados, desde que o trabalhador faça prova dos mesmos:

Motivo	Tempo de falta	Prova
1 — Casamento . . . . .	15 dias seguidos, por altura do casamento . . .	Apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente, ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. No caso de faltas por falecimento de pessoas sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele viviam em comunhão de mesa e habitação, deverá o facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas dadas pelos motivos referidos nos n.ºs 2 e 3, que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos, só poderão ser justificadas em casos excepcionais.
3 — Falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou segundo grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	
4 — Funeral de parentes referidos nos n.ºs 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável . . . . .	
5 — Licença por paternidade . . . . .	Cinco dias úteis consecutivos ou interpolados, devendo esta prerrogativa ser utilizada pelo trabalhador no prazo de 30 dias a partir da data do nascimento do filho	Apresentação de certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar.
6 — Prestação de provas de avaliação ou exame em estabelecimento de ensino.	Dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior.	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
7 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador: a) Doença ou acidente de trabalho . . . . .	O que for considerado indispensável . . . . .	Apresentação de boletim de baixa da segurança social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico das empresas, nos termos da lei.



Motivo	Tempo de falta	Prova
b) Cumprimento de obrigações legais (como por exemplo as decorrentes de imposição de autoridade judicial, policial e outros actos obrigatórios).	O que for considerado indispensável . . . . .	Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, onde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação das faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta.
c) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar.	O indispensável, como tal reconhecido pelas empresas, não superior a dois dias, salvo casos excepcionais.	As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico das empresas.
8 — Acompanhamento da situação educativa do filho menor.	Até quatro horas por trimestre . . . . .	Declaração da escola.
9 — Exercício de funções de membros de assembleia de voto em eleições para órgãos do poder central e local e actos equiparados.	Os dias previstos na lei . . . . .	Cópia da notificação oficial da nomeação e confirmação oficial da presença.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas justificadas**

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas por licença por paternidade, nos termos do ponto 5, do n.º 2 da cláusula anterior, sempre que a segurança social assegure o respectivo pagamento;

b) As dadas por motivo de doença, nos termos da lei, sem prejuízo do regime de complementos do subsídio de doença previstos na cláusula 63.<sup>a</sup>;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) As previstas na alínea b) do ponto 7 do n.º 2 da cláusula anterior quando o cumprimento das obrigações legais derive de facto directamente imputável ao trabalhador ou a terceiro que o deva indemnizar, não se considerando como tais as ausências de trabalhadores convocados como testemunhas das empresas em acções em que esta seja autora ou ré;

e) As previstas na alínea c) do ponto 7 do n.º 2 da cláusula anterior, quando em cada ano civil excedam 30 dias;

f) As dadas pelos membros da direcção ou órgão equivalente da associação sindical e pelos representantes dos trabalhadores, para além dos limites do crédito legal de tempo de que dispõem.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas injustificadas**

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 46.<sup>a</sup>

2 — Nos termos da lei, as faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

4 — Incurrerá em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis dias interpolados no período de um ano;

b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;

c) Faltar nas circunstâncias previstas no número anterior.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

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

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Impedimentos prolongados**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão

judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato de trabalho tiver sido cessado por qualquer dos fundamentos previstos na lei.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, no dia imediato ao da cessação do impedimento, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.

5 — O contrato de trabalho caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

7 — A suspensão por impedimento prolongado não prejudica o direito de qualquer das partes rescindir o contrato de trabalho, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1 — As empresas poderão conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores.

2 — Em caso de recusa, esta será fundamentada, por escrito, nos termos legais.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

5 — A empresa poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Remuneração

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato e do presente ACT, o trabalhador tiver direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Não se consideram retribuição:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço das empresas;

b) As gratificações extraordinárias, eventualmente concedidas pelas empresas a título de recompensa ou prémio, salvo se o contrário resultar expressamente do contrato assinado pelas partes;

c) O subsídio de refeição como substitutivo do direito do trabalhador à utilização de refeitórios;

d) Os abonos para falhas.

3 — As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III.

4 — Para cada categoria profissional, prevista no anexo I, há uma remuneração mínima (nível 1) e níveis remuneratórios suplementares, cuja atribuição depende do mérito

apurado através das avaliações anuais de desempenho realizadas pelas empresas.

5 — A atribuição individual de níveis produzirá efeitos a partir do mês de Janeiro do ano em que a mesma ocorrer.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Tempo, local e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 — As empresas poderão pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo de incómodo.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Determinação da remuneração horária

1 — O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal base + adicional + I. H. T. + sub. turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — A fórmula prevista no número anterior será utilizada sempre que se tiver de determinar a remuneração horária, excluindo-se da mesma a remuneração especial por I. H. T. e subsídio de turno, se estiver em causa o pagamento de trabalho suplementar.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio de acordo com os regimes e os valores seguintes:

a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis — €156;

b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável — €127,19;

c) Três turnos com duas folgas fixas — €111,16;

d) Dois turnos com duas folgas variáveis — €97,88;

e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — €82,94;

f) Dois turnos com duas folgas fixas — €76,33.

2 — O subsídio de turno inclui o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno.

3 — A remuneração auferida durante o período de férias pelo trabalhador integra o subsídio de turno.

4 — O subsídio de turno é devido proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês no respectivo regime.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição devida por trabalho equivalente prestado durante o dia.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>****Subsídio de prevenção**

O trabalhador abrangido pelo regime de prevenção referido na cláusula 27.<sup>a</sup> tem direito a:

- a) Receber, por cada semana de prevenção, 30 % do subsídio mensal de turno estabelecido para o regime de laboração contínua;
- b) Utilizar equipamentos de comunicação, fornecidos pela empresa, para contactos necessários durante o período de prevenção;
- c) Transporte assegurado ou custeado pela empresa para as deslocações da sua residência ao local da prestação de trabalho e regresso.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>****Remuneração do trabalho suplementar**

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

- a) Dias normais de trabalho:
  - 50 % na primeira hora;
  - 75 % nas horas ou fracções subsequentes;
- b) Dias de descanso semanal e feriados:
  - 100 % para as horas prestadas.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>****Abono para falhas**

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efectivo de trabalho, nos seguintes valores:

- a) €1,50 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas e efectuado em condições que potenciem um maior risco de falhas;
- b) €0,91 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo, embora, frequente e regular não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>****Remuneração durante as férias e subsídio de férias**

- 1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que os trabalhadores receberiam se estivessem em período efectivo.
- 2 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.
- 3 — O subsídio de férias será pago, em regra, no mês de Junho, sem prejuízo de ser pago anteriormente, em função do início do maior período de gozo de férias acordado com o trabalhador.

**Cláusula 61.<sup>a</sup>****Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a receber, independentemente da assiduidade, mas sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula, um subsídio de Natal, de valor correspondente a um mês de remuneração, que integrará: remuneração mensal base, isenção de horário de trabalho, subsídio de turno e adicional.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que cada trabalhador tiver direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores, admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal disser respeito, receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, as empresas pagarão ao trabalhador um subsídio de Natal de valor proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

5 — No caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado durante o ano a que respeita o subsídio, exceptuando-se as licenças de parto, as quais não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.

6 — Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida da diferença entre aquelas remunerações, proporcional ao tempo de serviço em que tenha auferido a remuneração superior até 31 de Dezembro.

**CAPÍTULO X****Regalias sociais****Cláusula 62.<sup>a</sup>****Seguro de saúde**

As empresas assegurarão aos seus trabalhadores efectivos e contratados a termo, de duração superior a seis meses, um seguro de saúde, que garantirá uma comparticipação nas despesas com assistência médica e hospitalar.

**Cláusula 63.<sup>a</sup>****Complemento de subsídio de doença**

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, as empresas completarão o subsídio pago pela segurança social de modo a garantir ao trabalhador um valor equivalente à sua remuneração mensal líquida, adoptando igual procedimento em relação ao subsídio de Natal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O complemento a pagar pelas empresas fica submetido ao seguinte regime:

- a) É devido relativamente aos dias de baixa efectivamente subsidiados pela segurança social;

b) Nos casos em que o trabalhador aufera um subsídio de doença de valor inferior a 65 % da sua remuneração líquida, as empresas, para efeitos de cálculo do valor do complemento, presumirão aquela percentagem como recebida.

3 — A título excepcional, as empresas poderão suspender o pagamento deste complemento a partir de 90 dias seguidos de baixa ou, em cada ano civil, de 120 interpolados, quando conclua, fundadamente, face à natureza e grau de gravidade da doença, confirmados por médico das empresas, não haver justificação para continuar a suportar esse custo na ausência do trabalhador ao serviço.

4 — A suspensão prevista no número anterior será comunicada ao trabalhador interessado e aos representantes dos trabalhadores.

5 — O regime de suspensão previsto nos números anteriores não poderá ser aplicado em situações de baixa que impliquem retenção do trabalhador na sua residência ou o seu internamento hospitalar.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Complemento de subsídio de doença profissional e acidentes de trabalho**

Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarará o subsídio de doença a que o trabalhador tiver direito, de forma a garantir-lhe a sua remuneração mensal líquida.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Incapacidade permanente parcial**

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial, por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa procurará, na medida do possível, a reconversão profissional do trabalhador para um posto de trabalho compatível com as suas capacidades actuais, caso aquele não possa continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria profissional.

2 — Se da reconversão resultar a colocação do trabalhador em posto de trabalho a que corresponda uma remuneração mensal diferente da que auferia, será aquela que lhe será devida.

3 — Na situação prevista no número anterior, será assegurado ao trabalhador uma remuneração líquida mensal correspondente à remuneração líquida da anterior categoria, obtida através da soma da nova remuneração com a pensão de incapacidade que lhe tiver sido atribuída pelo tribunal.

4 — Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, a empresa deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando, desse modo, que se opere a respectiva caducidade.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Incapacidade permanente absoluta**

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta, por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa assegurará que o trabalhador não veja diminuído o rendi-

mento líquido correspondente à sua remuneração mensal, com as actualizações anuais.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, a empresa tomará em consideração as indemnizações que o trabalhador venha a receber, em prestações mensais ou de uma só vez, por forma a garantir o pagamento do diferencial que, porventura, subsista.

3 — A obrigação prevista no n.º 2 cessará quando o trabalhador atingir a idade legal de reforma por velhice.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios e subsídio de alimentação**

1 — Nos locais e nos horários de trabalho em que as empresas não garantam o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de €8,32 por cada dia de trabalho efectivo.

2 — Para trabalhadores a tempo parcial, com períodos normais de trabalho diário inferiores a cinco horas, o subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho convencional, tomando-se por referência a duração dos horários completos equivalentes.

3 — O subsídio referido nos números anteriores só é devido em cada dia, se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedam e que se sigam ao intervalo para refeição, verificadas as condições previstas nos números seguintes.

4 — Para trabalhadores com horário fixo completo:

a) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada;

b) Se não tiverem ausência superior a uma hora, se a ausência for injustificada.

5 — Para trabalhadores com horário flexível:

a) Se prestarem pelo menos cinco horas e meia de trabalho efectivo;

b) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho durante o período de presença obrigatória mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência for justificada ou injustificada.

6 — Para os trabalhadores a tempo parcial, o subsídio é devido se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a uma hora ou a trinta minutos, conforme a ausência for justificada ou injustificada, respectivamente.

7 — O subsídio não será devido se a empresa tiver pago a refeição ao trabalhador.

## CAPÍTULO XI

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Saúde, higiene e segurança no trabalho — Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — As empresas devem organizar serviços de segurança, higiene e saúde visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

2 — Através dos serviços mencionados no número anterior, devem ser tomadas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes actividades:

a) Identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;

b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;

c) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;

d) Organização dos meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual, e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente;

e) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho.

3 — Os serviços relativos a segurança, higiene e saúde poderão ser assegurados directamente pelas empresas ou por terceiros devidamente credenciados para o efeito.

4 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes nas empresas, deverão dispor de informação actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, às empresas;

b) As instruções e as medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores;

d) Os serviços encarregados de pôr em prática as medidas previstas na alínea anterior.

5 — Para além do disposto no número anterior, as empresas são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores adequada formação no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

6 — Para esse fim, será concedido aos trabalhadores o tempo necessário para formação, o qual contará, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

7 — Sem prejuízo de formação adequada, a informação a que se refere o n.º 4 deve ser proporcionada aos trabalhadores nos seguintes casos:

a) Admissão nas empresas;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adopção de uma nova tecnologia.

8 — Os representantes dos trabalhadores, ou, na sua falta, os próprios trabalhadores devem ser informados sobre:

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

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 dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

9 — Os trabalhadores e os seus representantes devem apresentar propostas, de modo a eliminar ou minimizar qualquer risco profissional.

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

a) Às informações técnicas objecto de registo;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

## CAPÍTULO XII

### Formação

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — As empresas deverão fomentar a formação e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de desempenho e de produtividade, o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores, mas ainda, como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas, no âmbito de carreiras profissionais definidas e adequadas à evolução das diferentes áreas de actividade das empresas, por forma a permitir, quando necessárias, reconversões e adaptações às novas tecnologias.

2 — As empresas promoverão cursos de formação profissional e de actualização, nos quais devem participar os trabalhadores, em termos de ser cumprido anualmente o número de horas de formação profissional previsto na lei.

3 — As empresas obrigam-se a passar um certificado de frequência e ou aproveitamento dos cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional por si promovidas.

4 — Sempre que os cursos forem ministrados fora do local habitual de trabalho, ou ultrapassem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, as empresas estabelecerão, caso a caso, as condições de deslocação e de eventual pagamento das horas que excedam aqueles limites.

## CAPÍTULO XIII

### Disciplina nas empresas

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos por este ACT e demais disposições legais aplicáveis.

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

**Cláusula 71.<sup>a</sup>****Poder disciplinar**

1 — As empresas têm poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente ACT e na lei.

2 — As empresas exercem o poder disciplinar por intermédio da administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, por aquela mandatados.

3 — O poder disciplinar deve ser exercido com sentido de justiça e sem arbítrio, com o objectivo de assegurar a disciplina geral das empresas e o bom ambiente de trabalho.

**Cláusula 72.<sup>a</sup>****Processo disciplinar**

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção disciplinar foi praticada, mediante processo disciplinar.

2 — Devem ser asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

*a)* A acusação será fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste ACT ou regulamentos internos das empresas e será levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, remetida por carta registada, com aviso de recepção, ou entregue pessoalmente;

*b)* Na comunicação que acompanhar a nota de culpa, ou nesta, o trabalhador será, se for o caso, informado que as empresas pretendem aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa e esclarecido que, com a sua defesa, deverá indicar as testemunhas e outros meios de prova;

*c)* O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias úteis a contar da recepção da nota de culpa;

*d)* Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de 10, no total, e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, sendo da responsabilidade do arguido a apresentação das mesmas, para efeitos de inquirição, quando não pertençam ao quadro das empresas;

*e)* Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas as circunstâncias, devendo a decisão final ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

3 — A falta das formalidades referidas nas alíneas *a)* e *e)* do número anterior determina a nulidade do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — Tendo sido impugnado judicialmente o despedimento com base na invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo da contestação, por uma só vez, iniciando-se, a partir dessa data, o prazo de caducidade e de prescrição da infracção disciplinar.

5 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

6 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa referida na alínea *a)* do n.º 2.

7 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

**Cláusula 73.<sup>a</sup>****Sanções disciplinares**

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

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

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

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

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

**CAPÍTULO XIV****Cessação do contrato de trabalho****Cláusula 74.<sup>a</sup>****Cessação do contrato de trabalho**

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

**CAPÍTULO XV****Disposições finais e transitórias****Cláusula 75.<sup>a</sup>****Comissão paritária**

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por quatro elementos, dois em representação das empresas e dois em representação da associação sindical outorgante.

2 — Competirá à comissão paritária interpretar as disposições deste ACT e criar novas categorias profissionais.

3 — Cada uma das partes integrantes da comissão paritária pode fazer-se acompanhar de um assessor.

4 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará às outras e ao ministério competente, no prazo de 30 dias após a publicação deste ACT, a identificação dos seus representantes.

5 — É permitido a qualquer das partes proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação ao ministério competente e às demais partes, com antecedência de 15 dias.

6 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e enviadas ao ministério competente, para publicação, passando a constituir parte integrante deste ACT.

8 — Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

9 — As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, local, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respectiva fundamentação.

10 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas, excepto no que diz respeito aos representantes da associação sindical e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores das empresas.

11 — As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula serão efectuadas por carta registada com aviso de recepção.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Princípio da maior favorabilidade

1 — O regime contido neste ACT é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores do que o resultante de disposições legais supletivas ou de procedimentos e práticas das empresas por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2 — Deixam de vigorar, em conformidade com o disposto no número anterior, as normas internas cuja matéria conste do presente ACT.

#### ANEXO I

##### Descrição de funções

###### Portagens

*Supervisor de portagens.* — É o profissional que planeia, coordena e controla os meios humanos e técnicos na área de portagens, assegurando o bom funcionamento das mesmas. É da sua competência, também, o acompanhamento do nível de serviço prestado aos clientes.

*Supervisor-adjunto de portagens.* — É o profissional que colabora com o supervisor de portagens na coordenação da actividade de portagens.

Analisa e trata a informação relativa ao funcionamento das portagens.

É responsável pela implementação e cumprimento das normas e procedimentos superiormente definidos.

Controla o nível de serviço prestado aos clientes.

*Operador principal de portagem.* — É o profissional que coordena o funcionamento das barreiras de portagem e os meios ali afectos.

Organiza e distribui os operadores de portagem pelas respectivas cabinas, assegurando a sua substituição quando indispensável de modo a garantir o melhor nível de serviço.

Opera equipamento informático para gerir as barreiras de portagem.

Atende clientes.

Organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

É responsável pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos.

*Operador de portagem.* — É o profissional que classifica e regista os veículos conforme as regras definidas, atende e informa os clientes e procede à cobrança das taxas de portagem, utilizando para o efeito equipamento informático.

Zela pelo bom estado do equipamento e instalações utilizados e colabora nas actividades necessárias ao bom funcionamento da portagem, nomeadamente, distribui títulos de trânsito, de acordo com as orientações da empresa.

##### Assistência a clientes

*Supervisor de circulação e assistência a clientes.* — É o profissional que planeia, coordena e controla os meios necessários às actividades de assistência a clientes e controlo de tráfego, garantindo o nível de serviço definido pela empresa.

É responsável pelo tratamento e análise dos dados da sinistralidade rodoviária ocorrida na área da concessão.

*Operador de centro de controlo de tráfego.* — É o profissional que opera os equipamentos existentes no centro de controlo de tráfego.

É responsável pela análise da informação recebida e pela mobilização de meios necessários à resolução de ocorrências verificadas na auto-estrada, em conformidade com as normas e regulamentos estabelecidos pela empresa e assegurando os necessários fluxos de informação internos e externos.

Coordena a actividade de patrulhamento e assistência a clientes e se necessário efectua atendimento personalizado.

Regista as ocorrências verificadas na auto-estrada e organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

##### Conservação/manutenção

*Encarregado de conservação e manutenção.* — É o profissional que planeia, coordena e controla os meios necessários às actividades de conservação/manutenção da infra-estrutura e instalações da empresa.

Articula com terceiros as intervenções a realizar na infra-estrutura, apoiando e fiscalizando a sua execução. Coordena as operações de montagem de sinalização e as acções relacionadas com situações decorrentes de sinistros no âmbito das suas áreas de competências.

É responsável pela elaboração dos orçamentos, a enviar às seguradoras, decorrentes de acidentes com danos para a empresa.

*Encarregado adjunto de conservação e manutenção.* — É o profissional que colabora com o encarregado de conservação e manutenção no planeamento, coordenação, controlo e afectação dos meios necessários às actividades de conservação/manutenção da infra-estrutura e instalações da empresa.

Coordena com terceiros as intervenções a realizar na infra-estrutura, apoiando e fiscalizando a sua execução.

Coordena as operações de montagem de sinalização e as acções relacionadas com situações decorrentes de sinistros, no âmbito das suas áreas de competências.

**Oficial de conservação e manutenção.** — É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação/manutenção da infra-estrutura, operando, quando necessário, equipamentos especiais.

Coordena pequenas equipas de trabalho, nomeadamente em operações de desobstrução e limpeza da infra-estrutura, após acidentes ou intempéries, e na montagem/desmontagem de esquemas de sinalização provisória.

**Ajudante de conservação e manutenção.** — É o profissional que executa tarefas de conservação/manutenção da infra-estrutura, nomeadamente a substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal), desobstrução e ou limpeza da auto-estrada.

Realiza tarefas de manutenção geral de apoio, nas áreas de pintura, carpintaria, serralharia, entre outras.

#### Armazém

**Fiel de armazém.** — É o profissional que assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efectuando o seu controlo na recepção.

É responsável pelo acondicionamento e arrumação dos materiais recebidos, bem como pelo seu estado de conservação.

Identifica necessidades de reposição e colabora nas acções relacionadas com o controlo de existências (conferência física, inventários).

#### Profissionais de escritório

**Técnico administrativo.** — É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente a análise e verificação de documentos, a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão.

Assegura na parte documental o apoio administrativo a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores.

Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

**Secretário.** — É o profissional que executa tarefas de secretariado, actuando de acordo com as orientações transmitidas, competindo-lhe executar por sua própria iniciativa o respectivo trabalho diário de rotina.

Poderá realizar outras tarefas de apoio administrativo.

**Escriturário.** — É o profissional que executa em parte ou na totalidade tarefas de âmbito administrativo para tratamento e seguimento posterior, nomeadamente classificação contabilística de documentos, codificação de elementos para processamento, minuta de cartas e outros documentos de natureza simples, preenchimento de mapas e outros documentos internos e oficiais, efectuando cálculos e outras operações necessárias, organização e manutenção de ficheiros e arquivos sobre assuntos correntes da empresa, entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e ou repartições públicas, conferência de mapas e outros documentos.

**Operador administrativo. (telefonista-recepcionista/empregado de serviços externos)** — Apoia a área ad-

ministrativa, executando, nomeadamente, tarefas de atendimento, recepção, serviços externos e condução de viatura da empresa, transportando pessoas, bens e documentos.

**Tesoureiro.** — É o profissional que, de acordo com parâmetros definidos, processa a documentação relativa a pagamentos e recebimentos, verificando a correcção dos valores inscritos; emite cheques, e processa transferências bancárias; elabora as folhas de caixa e confere as respectivas existências e saldos; processa depósitos em bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos; paga despesas e executa outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

## ANEXO II

### Condições específicas de admissão e acesso

1 — Princípios gerais:

1.1 — Disposições genéricas:

1.1.1 — As diferentes profissões abrangidas pelo presente ACT hierarquizam-se tendo por base as qualificações das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a responsabilidade e grau de autonomia das mesmas, nível de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, tempo de prática e de aprendizagem necessários, o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas tarefas.

1.1.2 — A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas não determina automaticamente classificação diferente da que corresponde à do exercício efectivo das respectivas funções.

1.1.3 — A evolução profissional assenta essencialmente na avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

1.1.4 — O acesso ao exercício de funções mais qualificadas e consequente atribuição de categoria superior fica sujeito a um período probatório de duração não superior a um ano, findo o qual, mediante avaliação final favorável, o trabalhador acederá definitivamente à nova categoria, devendo tal pressuposto constar de documento escrito assinado pelas partes.

1.1.5 — As empresas, em regulamento interno, definirão um sistema de avaliação e progressão na carreira do qual constarão, nomeadamente:

a) Os critérios a adoptar;

b) A obrigatoriedade da comunicação aos interessados, por escrito, dos resultados da avaliação de desempenho, devidamente discriminados pelas áreas de desempenho;

c) A admissibilidade de reclamações com direito a resposta por escrito em tempo útil.

1.2 — Conceitos gerais:

**Profissão** — é a actividade exercida pelo trabalhador e tipificada com base no exercício de funções específicas enquadráveis em determinadas estruturas na orgânica sectorial das empresas;

**Função** — é o conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador;



Tarefa — é o conjunto de operações ou serviços que podem integrar uma função e que requeiram esforço físico e ou mental com vista a atingir objectivos específicos;

Carreira profissional — considera-se carreira profissional o desenvolvimento, em regime de progressão, da actividade profissional do trabalhador para efeitos de promoção a categorias mais qualificadas.

2 — Período experimental — a admissão nas empresas, com contrato de trabalho por tempo indeterminado, salvo

acordo expresso em contrário, fica submetida aos seguintes períodos experimentais:

Funções	Período experimental (dias)
Direcção .....	240
Quadros superiores .....	180
Cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade, ou que pressuponham uma especial qualificação, e funções de confiança ...	90
Trabalhadores em geral .....	

### ANEXO III

Tabela salarial

Categoria	Níveis					
	1	2	3	4	5	6
1 — Supervisor/encarregado .....	1 329,50	1 450	1 510,50	1 570,50	1 662	1 782
2 — Supervisor/encarregado-adjunto .....	1 178	1 238,50	1 299,50	1 359,50	1 419,50	1 480,50
3 — Operador principal de portagens .....	903,50	955,50	1 007,50	1 061,50	1 116,50	1 178
4 — Operador de portagens .....	616	664	723,50	775	828	889
5 — Operador de centro de controlo de tráfego .....	903,50	955,50	1 007,50	1 061,50	1 116,50	1 178
6 — Oficial de conservação e manutenção .....	853	900,50	955,50	1 015,50	1 076	
7 — Ajudante de conservação e manutenção .....	605,50	650,50	714	774	834,50	
8 — Fiel de armazém .....	725,50	774,50	816	861	919	966,50
9 — Técnico administrativo .....	907	966,50	1 039,50	1 118	1 209	1 329,50
10 — Secretário de administração .....	1 088,50	1 178	1 290,50	1 329,50	1 390,50	
11 — Secretário de direcção .....	725,50	834,50	903,50	966,50	1 027,50	
12 — Escriurário .....	665,50	725,50	786	846,50	907	966,50
13 — Operador administrativo <sup>(1)</sup> .....	635,50	696	786	846,50	907	
14 — Tesoureiro .....	966,50	1 039,50	1 118	1 209	1 329,50	1 451,50

(<sup>1</sup>) Telefonista-recepcionista/empregado de serviços externos.

Torres Vedras, 23 de Junho de 2008.

Pela Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A.:

*José Joaquim Cortiço da Costa Braga*, presidente do conselho de administração.

*Pedro Heath Aires Pereira*, administrador.

Pela GEIRA, S. A.:

*José Joaquim Cortiço da Costa Braga*, presidente do conselho de administração.

*Pedro Heath Aires Pereira*, administrador.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

*Joaquim Martins*, secretário-geral.

Depositado em 3 de Julho de 2008, a fl. 11 do livro n.º 11, com o n.º 169/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### ACT entre a CELTEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

Este acordo colectivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se em todo o território de Portugal continental e obriga, por um lado, as empresas CELTEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e CPK — Companhia Produtora de Papel Kraftsack, S. A., cujas principais actividades consistem na produção de pasta para papel e papel, adiante designadas por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço membros das associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia, revisão e revogação

1 — O presente ACT altera o ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto

de 2007, 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 quatro anos, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência de 12 meses e será revista anualmente.

3 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

4 — A denúncia ou a proposta de revisão total ou parcial da convenção podem ser efectuadas por qualquer das partes com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente aos prazos de vigência previstos neste acordo.

5 — A parte que recebe a proposta deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela.

6 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

7 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 5.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Transferência definitiva de local de trabalho

8 — .....

b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar €73,35 mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10% daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

3 — .....

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de €1,26.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1.1 — No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do n.º 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>, aos valores de subsídio de turno referidos acrescem, respectivamente, 8,5% e 6% da retribuição base individual.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Subsídio de bombeiro

1 — .....

Aspirante — €25,39;  
Bombeiro — €33,79.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de €51.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.º 1, movimentam verba inferior a €458,21 mensais em média anual.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

3 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de €5,25 por cada dia de trabalho prestado.

4 — Exclusivamente para os trabalhadores integrados na tabela I deste ACT, o valor do subsídio referido no número anterior é de €9,25.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Subsídio de infantário

1 — .....

Infantário — €59,18;  
Ama — €38,52.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Outras regalias de trabalhadores-estudantes

4 — .....

b) .....

Até ao 6.º ano de escolaridade — €64,08/ano;  
Do 7.º ao 9.º anos de escolaridade — €84,79/ano;  
Do 10.º ao 12.º anos de escolaridade — €111,16/ano;  
Ensino superior ou equiparado — €205,18/ano.

## ANEXO II

### Condições específicas

.....

#### D) Operador industrial

.....

9 — .....

b) O prémio terá o valor horário de €0,68.

#### O) Trabalhadores fogueiros

.....

2 — .....

b) O prémio terá o valor horário de €0,68.

**ANEXO III****Enquadramentos e tabela de retribuições mínimas****Grupo 1:**

Director de departamento/serviços;  
Técnico superior (grau vi).

**Grupo 2:**

Chefe de departamento.  
Técnico superior (grau v).

**Grupo 3:**

Chefe de serviço i;  
Técnico superior (grau iv).

**Grupo 4:**

Chefe de serviço ii;  
Encarregado geral fabril;  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau v);  
Técnico administrativo/industrial (grau iv);  
Técnico auxiliar altamente qualificado;  
Técnico industrial de processo qualificado;  
Técnico superior (grau iii).

**Grupo 5:**

Chefe de sector administrativo/industrial;  
Encarregado fabril;  
Encarregado de turno fabril;  
Preparador de trabalho qualificado;  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau iv);  
Técnico administrativo/industrial (grau iii);  
Técnico industrial de processo de 1.ª;  
Técnico superior (grau ii).

**Grupo 6:**

Chefe de secção administrativo/industrial;  
Preparador de trabalho principal;  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau iii);  
Técnico administrativo/industrial (grau ii);  
Técnico industrial de processo de 2.ª;  
Técnico de controlo e potência;  
Técnico de segurança (grau v);  
Técnico superior (grau i).

**Grupo 7:**

Assistente administrativo (grau v);  
Chefe de turno fabril;  
Operador de computador qualificado;  
Operador industrial extra;  
Operador de processo extra;  
Preparador de trabalho (grau i);  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau i);  
Técnico administrativo/industrial (grau i);  
Técnico industrial de processo de 3.ª;  
Técnico de conservação eléctrica principal;  
Técnico de conservação mecânica principal;  
Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial);  
Técnico analista de laboratório (grau v);

Técnico de manutenção (grau v);  
Técnico de segurança (grau iv).

**Grupo 8:**

Analista de laboratório qualificado;  
Assistente administrativo (grau iv);  
Oficial de conservação qualificado;  
Operador de computador principal;  
Operador industrial qualificado;  
Operador de processo qualificado;  
Operador qualificado fogueiro;  
Preparador de trabalho (grau ii);  
Recepcionista de materiais qualificado;  
Secretário(a) de direcção/administração (grau i);  
Técnico analista de laboratório (grau iv);  
Técnico de conservação eléctrica especialista;  
Técnico de conservação mecânica especialista;  
Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial);  
Técnico de conservação civil principal;  
Técnico de manutenção (grau iv);  
Técnico de segurança (grau iii).

**Grupo 9:**

Analista de laboratório principal;  
Assistente administrativo (grau iii);  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado;  
Electricista principal;  
Fiel de armazém qualificado;  
Lubrificador qualificado;  
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado;  
Oficial metalúrgico principal;  
Operador de computador de 1.ª;  
Operador industrial principal;  
Operador de processo principal (a);  
Preparador de trabalho auxiliar;  
Recepcionista de materiais principal;  
Técnico analista de laboratório (grau iii);  
Técnico de conservação civil especialista;  
Técnico de conservação eléctrica de 1.ª;  
Técnico de conservação mecânica de 1.ª;  
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.ª;  
Técnico de manutenção (grau iii);  
Técnico de segurança (grau ii);  
Verificador de equipamentos principal.

**Grupo 10:**

Analista de laboratório de 1.ª;  
Assistente administrativo (grau ii);  
Auxiliar administrativo principal;  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal;  
Controlador industrial principal;  
Fiel de armazém principal;  
Lubrificador principal;  
Motorista (ligeiros e pesados) principal;  
Oficial de 1.ª (b);  
Oficial de conservação civil principal;  
Operador de computador de 2.ª;  
Operador industrial de 1.ª;

Operador de processo de 1.<sup>a</sup> (c);  
 Recepcionista de materiais de 1.<sup>a</sup>;  
 Técnico analista de laboratório (grau II).  
 Técnico de conservação civil de 1.<sup>a</sup>;  
 Técnico de conservação eléctrica de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico de manutenção (grau II);  
 Técnico de segurança (grau I);  
 Verificador de equipamentos.

#### Grupo 11:

Analista de laboratório de 2.<sup>a</sup>;  
 Assistente administrativo (grau I);  
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.<sup>a</sup>;  
 Controlador industrial de 1.<sup>a</sup>;  
 Fiel de armazém de 1.<sup>a</sup>;  
 Motorista (ligeiros e pesados);  
 Oficial de 1.<sup>a</sup> (d);  
 Oficial de 2.<sup>a</sup> (e);  
 Operador de computador estagiário;  
 Operador industrial de 2.<sup>a</sup>;  
 Operador de processo de 2.<sup>a</sup> (f);  
 Recepcionista de materiais de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico analista de laboratório (grau I);  
 Técnico de conservação civil de 2.<sup>a</sup>;  
 Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário;  
 Técnico de manutenção (grau I).

#### Grupo 12:

Assistente administrativo estagiário do 2.º ano;  
 Bombeiro;  
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.<sup>a</sup>;  
 Controlador industrial de 2.<sup>a</sup>;  
 Fiel de armazém de 2.<sup>a</sup>;  
 Oficial de 2.<sup>a</sup> (g);  
 Operador industrial de 3.<sup>a</sup>;  
 Operador de processo de 3.<sup>a</sup>;  
 Pré-oficial electricista do 2.º ano;  
 Recepcionista de materiais de 3.<sup>a</sup>;  
 Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano;  
 Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano;  
 Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano;  
 Tirocinante do 2.º ano (instrumentação).

#### Grupo 13:

Ajudante;  
 Assistente administrativo estagiário do 1.º ano;  
 Operador industrial estagiário;

Praticante (laboratório/metallúrgico);  
 Pré-oficial de construção civil;  
 Pré-oficial electricista do 1.º ano;  
 Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano;  
 Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano;  
 Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano;  
 Tirocinante;  
 Tirocinante do 1.º ano (instrumentação).

#### (a) Inclui:

Fogheiro de 1.<sup>a</sup> (operador de caldeira de recuperação);  
 Operador de digestor contínuo;  
 Operador de forno e caustificação;  
 Operador de tiragem;  
 Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo;  
 Operador de máquina de papel.

#### (b) Inclui:

Electricista;  
 Fresador mecânico;  
 Rectificador mecânico;  
 Serralheiro civil;  
 Serralheiro mecânico;  
 Soldador;  
 Torneiro mecânico.

#### (c) Inclui:

Operador de secadores e cortadora da tiragem;  
 Operador de lavagem e crivagem;  
 Operador de secador de máquina de papel.

#### (d) Inclui:

Lubrificador;  
 Pedreiro.

#### (e) Inclui:

Electricista;  
 Fresador mecânico;  
 Rectificador mecânico;  
 Serralheiro civil;  
 Serralheiro mecânico;  
 Soldador;  
 Torneiro mecânico.

#### (f) Inclui:

Ajudante de fogheiro (tanque de Smelt);  
 Operador de evaporadores;  
 Operador de preparação de madeiras;  
 Operador de secadores e cortadora de tiragem;  
 Suboperador de forno e caustificação;  
 Ajudante de secador de máquina de papel;  
 Bobinador;

#### (g) Inclui:

Lubrificador;  
 Pedreiro.

### Tabela de retribuições mínimas

(produção de efeitos a 1 de Janeiro de 2008)

GR ENQ	TAB X	TAB Y	TAB Z	TAB I	TAB II	TAB III	TAB IV	TAB V
1 .....				2 055	2 287	2 411	2 526	2 691
2 .....	1 818	1 910	1 997	1 901	2 126	2 239	2 344	2 411
3 .....	1 568	1 643	1 718	1 611	1 818	1 910	1 997	2 126
4 .....	1 443	1 509	1 574	1 386	1 568	1 643	1 718	1 818

GR ENQ	TAB X	TAB Y	TAB Z	TAB I	TAB II	TAB III	TAB IV	TAB V
5 .....	1 296	1 349	1 412	1 275	1 447	1 513	1 581	1 648
6 .....	1 144	1 190	1 243	1 132	1 296	1 349	1 412	1 447
7 .....				990	1 155	1 202	1 243	1 296
8 .....				930	1 102	1 144	1 195	1 202
9 .....				876	1 041	1 083	1 126	1 144
10 .....				842	988	1 023	1 060	1 083
11 .....				794	935	969	1 008	1 023
12 .....				749	886	916	955	969
13 .....				698	830	857	893	916

A TAB I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime experimental.

#### Declaração final dos outorgantes

Em cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, declara-se que se estima que o presente ACT venha a abranger 2 empresas e 255 trabalhadores.

Vila Velha de Ródão, 27 de Março de 2008.

Pela CELTEJO, S. A. — Empresa de Celulose do Tejo, S. A.:

*Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida*, mandatária.

Pela CPK — Companhia Produtora de Papel Kraftsack, S. A.:

*Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida*, mandatária.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Aníbal da Conceição Neves*, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do sindicato filiado, Sindicato Democrático de Energia, Química e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

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

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

#### Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 27 de Março de 2008. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira* — *Vítor Manuel Sousa Melo*.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia Química representa o SIN-DEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

Lisboa, 6 de Maio de 2008. — Pelo Secretariado, *José Luís Carapinha Rei*.

Depositado em 7 de Julho de 2008, a fl. 12 do livro n.º 11, com o n.º 173/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### AE entre a GESTIPONTE — Operação e Manutenção das Travessias do Tejo, S. A., e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Revisão global.

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a GESTIPONTE, Operação e Manutenção das Travessias do Tejo, S. A., cuja actividade económica é a de gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211 — REV 3, anexa ao Decreto-Lei n.º 381/2007, de 14 de Novembro) e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais subscritoras.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pela presente convenção 142 trabalhadores e 1 empregador.

3 — O presente texto do AE revê e altera o publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

2 — A denúncia e os processos de revisão do presente AE reger-se-ão pelas normas legais em vigor.

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical no interior da empresa

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Disposições gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos tem direito a exercer actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei.

2 — Os trabalhadores que sejam membros da direcção das associações sindicais, bem como os que sejam delegados sindicais, dispõem para o exercício das suas funções do respectivo crédito mensal de horas estabelecido na legislação em vigor, de acordo com os limites e o regime estabelecidos na lei para a empresa.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração da empresa nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar, de manutenção e de assistência aos clientes e desde que, nos restantes casos, nos termos da lei, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados da empresa ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão de delegados sindicais respectiva, caso em que o limite de quinze horas se reportará a cada trabalhador individualmente considerado.

3 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar à empresa ou a quem a represente e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de dois dias, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias nos locais existentes para o efeito, nos termos previstos no n.º 3 da cláusula 5.<sup>a</sup>

4 — Os membros da direcção das organizações sindicais que não trabalhem na empresa, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação dos promotores à empresa ou a quem a represente, com a antecedência mínima de seis horas.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Competência, direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar as funções que lhes são atribuídas neste AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

2 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa, instalação ou serviço em causa.

3 — Os locais de afixação serão reservados pela empresa, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao estabelecimento respectivo.

4 — Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, actividade sindical no interior da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas e procedimentos de segurança vigentes na empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Protecção especial dos representantes dos trabalhadores

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

2 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, nos termos da lei, de prévia comunicação à estrutura que representam.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Instalação das comissões

A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções, de acordo com o disposto na lei.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

Os sindicatos obrigam-se a comunicar antecipadamente à empresa, nos termos da lei, por carta registada com aviso de recepção, da qual serão afixadas cópias nos locais reservados às informações sindicais, quaisquer alterações na composição e a respectiva identificação dos delegados sindicais e dos membros da direcção sindical que beneficiam de crédito de horas e que sejam trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais na empresa

1 — O número máximo de delegados sindicais na empresa, a quem são atribuídos créditos de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei, é determinado pela forma seguinte:

a) Menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado sindical;

b) De 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados sindicais;

c) De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados sindicais;

d) De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados sindicais;

e) Mais de 500 trabalhadores sindicalizados — fórmula do artigo 500.º, n.º 1, alínea e), do Código do Trabalho.

2 — Em tudo o mais que se relacione com a atribuição do número e o regime de representantes sindicais na empresa aplica-se o disposto na legislação em vigor.

### CAPÍTULO III

#### Recrutamento, admissão, carreira profissional e formação profissional

##### Cláusula 10.ª

##### Recrutamento e admissão

1 — Sem prejuízo da liberdade de a empresa efectuar admissões do exterior, quando o entender, o preenchimento de postos de trabalho, sempre que possível, far-se-á prioritariamente por recrutamento interno, podendo concorrer os trabalhadores do quadro permanente da empresa e ainda os trabalhadores contratados a termo certo ou a termo incerto, salvo se, de acordo com o disposto na legislação em vigor, razões objectivas justificarem a não admissão destes a concurso, nomeadamente, por exemplo, nos casos de não existência de vaga adicional no orçamento da empresa ou ainda, pela natureza objectiva da contratação a termo incerto para substituição, nos termos da lei, de trabalhador temporariamente ausente do seu posto de trabalho.

2 — Ficando deserto o concurso interno ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerá a empresa ao recrutamento externo.

##### Cláusula 11.ª

##### Admissão

1 — As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são definidas no anexo I.

2 — Sempre que o exercício de determinada função ou profissão se encontre legalmente condicionado à posse válida de carteira profissional, ou título com valor legal equivalente, considerado como obrigatório para o desempenho específico, a sua falta ou cessação determina a nulidade do contrato.

3 — A nulidade ou anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído ou mantido sem a parte viciada.

4 — As admissões para o quadro da empresa serão precedidas de exame médico adequado, realizado pelo médico contratado pela empresa, nos termos e com os prazos da lei em vigor.

5 — O contrato de trabalho constará de documento escrito, assinado por ambas as partes, em dois exemplares, um destinado à empresa e o outro ao trabalhador, o qual deverá conter a informação prevista na lei em vigor e com o qual deverá ser entregue conjuntamente a demais informação legalmente exigida.

##### Cláusula 12.ª

##### Carreiras profissionais

1 — A empresa deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores no âmbito das necessidades da empresa, nomeadamente através de formação, rotação e acesso a funções de igual qualificação ou mais qualificadas, dentro da mesma actividade ou profissão, bem como funções afins ou funcionalmente ligadas àquela para que foram contratados, desde que os trabalhadores detenham a necessária qualificação profissional e não impliquem desvalorização profissional.

2 — As condições específicas de acesso nas carreiras profissionais são definidas no anexo I.

3 — A empresa poderá, excepcionalmente, não exigir as habilitações literárias mínimas para a progressão nas carreiras profissionais, desde que os trabalhadores reúnam, nomeadamente pela experiência adquirida e pela formação prestada pela empresa, as condições exigidas para o exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes, exames e análises psico-profissionais adequados.

##### Cláusula 13.ª

##### Classificação dos trabalhadores

1 — A empresa só pode baixar a categoria profissional do trabalhador em caso de estrita necessidade, com o seu acordo escrito e cumpridos os requisitos legais conferidos ao sindicato respectivo e ao órgão ou instituição do Estado com competência restrita nesta matéria.

2 — Os cargos de direcção e de chefia de serviços directamente dependentes da administração e bem assim os demais cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efectiva relação de confiança, nomeadamente os de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direcção ou de chefia de serviços, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos da lei.

##### Cláusula 14.ª

##### Contratos a termo

1 — A admissão de trabalhadores contratados a termo fica sujeita ao regime legal respectivo.

2 — Os trabalhadores contratados a termo têm preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente da empresa.

##### Cláusula 15.ª

##### Período experimental

1 — Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o n.º 5 da cláusula 11.ª, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos na legislação em vigor, actualmente a saber:

Funções	Período experimental (dias)
Direcção e quadros superiores .....	240
Cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade, ou que pressuponham uma especial qualificação ou funções de confiança .....	180

Funções	Período experimental (dias)
Trabalhadores em geral . . . . .	90
Contratados a termo com duração igual ou superior a seis meses . . . . .	30
Contratados a termo certo com duração inferior a seis meses ou a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior a aquele limite . . . . .	15

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, qualquer das partes tem de dar à outra um aviso prévio de 7 dias ou, não o fazendo, pagar à outra uma indemnização correspondente à remuneração do número de dias de aviso prévio em falta.

4 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

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

6 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

A empresa deve enviar até à data prevista na lei, actualmente 30 de Novembro de cada ano, aos sindicatos nela representativos que o solicitem por escrito até ao 15 de Outubro precedente, cópia dos mapas de quadros de pessoal, bem como deve afixá-los em lugar visível e apropriado, nos termos legais, durante um período de 30 dias a contar da data de envio.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Formação

1 — A empresa deverá fomentar a formação e o aperfeiçoamento profissionais, não apenas com o objectivo de melhorar os níveis de desempenho, eficiência e produtividade, o desenvolvimento das aptidões, competências e potencialidades dos trabalhadores, mas ainda como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas, no âmbito das diferentes áreas de actividade da empresa, por forma a permitir ainda, quando necessárias, reconversões e adaptações às novas tecnologias.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se existir motivo atendível, a analisar pela empresa caso a caso.

3 — Qualquer trabalhador devidamente qualificado não deverá recusar, sem invocação de motivo justificado,

ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa quando tal lhe for solicitado, devendo a empresa proporcionar as condições necessárias e suficientes para a boa execução desta actividade.

4 — Os termos e limites da formação profissional dos trabalhadores da empresa são os definidos pela legislação em vigor.

5 — A empresa deverá promover a entrega aos formandos das acções de formação ministradas e dos correspondentes certificados de frequência e ou aproveitamento, consoante os casos.

6 — Sempre que as acções forem ministradas fora das instalações da empresa ou ultrapassarem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, a empresa estabelecerá, caso a caso, as condições de deslocação e de eventual pagamento das horas que excedam aqueles limites, sem prejuízo do disposto no artigo 197.º, n.º 4, alínea d), do Código do Trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado, compreendendo esta também as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

2 — É permitida a mobilidade funcional, temporária ou definitiva, do trabalhador, desde que não implique modificação substancial da sua posição dentro da carreira profissional, que tal modificação implique o acordo prévio escrito do trabalhador e que sejam cumpridos os necessários requisitos legais para o efeito, nomeadamente em termos de formação profissional, estágios ou outros equivalentes.

3 — Em casos de estrita necessidade com fundamento em situações excepcionais de extinção de postos de trabalho ou redução de efectivos na categoria ou grupo profissional onde se integra, caso assim seja possível evitar a cessação do seu contrato de trabalho por despedimento colectivo ou individual de acordo com a legislação em vigor, ou ainda em casos de impossibilidade superveniente de prestar o seu trabalho na função por doença ou acidente, é admitida a mobilidade funcional, temporária ou definitiva, do trabalhador, mesmo que implique uma modificação substancial da sua posição na empresa, devendo em tais casos ser dado conhecimento ao sindicato representativo dos trabalhadores abrangidos.

4 — O disposto no número anterior só é aplicável desde que a empresa considere existirem vagas noutra função passíveis de serem preenchidas pelo trabalhador abrangido e sejam cumpridos os requisitos e limites legais em vigor para essa alteração.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A empresa e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos respectivos direitos, devem proceder de boa fé.



2 — Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa deve:

- a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação de trabalho aplicável;
- 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) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidentes e doença;
- k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

2 — A empresa deve prestar à associação sindical outorgante as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste AE.

3 — A empresa deve prestar, igualmente, aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em assuntos que lhes digam directamente respeito em reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas, sendo que a resposta deve ser dada em tempo oportuno.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

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

- a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação de trabalho aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empresa, 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 dos responsáveis da empresa em tudo o respeito 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, nomeadamente 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, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

j) Cumprir e fazer cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empresa;

k) Frequentar com assiduidade, pontualidade, zelo e diligência as acções de formação profissional a que se referem as alíneas e), i) e j) do n.º 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito dessas acções, o melhor aproveitamento;

l) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;

m) Guardar sigilo sobre assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional.

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

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 pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, no presente AE, ou quando haja acordo com o trabalhador;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam poderes de autoridade e direcção próprios da empresa ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Quotizações sindicais

A empresa obriga-se a deduzir na retribuição e a enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente expresso, por escrito, solicitar esta dedução e envio.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Poder de direcção e regulamentos internos

1 — Compete à empresa, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A empresa pode elaborar regulamentos internos, contendo normas de organização e disciplina do trabalho.

3 — Na elaboração do regulamento interno de empresa são ouvidos os representantes dos trabalhadores previstos na lei, e o regulamento só produz efeitos depois de recebido na Autoridade para as Condições do Trabalho para registo e depósito.

4 — A empresa deve dar publicidade ao regulamento interno, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Organização temporal do trabalho — Princípios gerais

1 — Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, incluindo, quando seja caso disso, as interrupções e os intervalos expressamente previstos como tal na lei ou no presente AE.

2 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

3 — O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

4 — Compete à empresa a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários

que melhor se adequem às diferentes actividades e ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e neste AE.

5 — Sempre que a empresa pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir previamente as estruturas representativas dos trabalhadores, nos termos da lei.

6 — Quando qualquer trabalhador mude, com carácter temporário ou definitivo, de regime de organização temporal de trabalho ou para outras instalações ou actividade, fica sujeito às condições genéricas nesta aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

7 — Nenhum trabalhador pode mudar para regime de trabalho por turnos rotativos, excepto se existir acordo escrito das partes para o efeito.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a quarenta horas semanais, sem prejuízo do disposto na lei e neste AE, nomeadamente em matérias de adaptabilidade, trabalho de menores ou de protecção da paternidade e maternidade.

2 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal da maioria dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias em relação a um período normal de trabalho de referência de oito horas diárias, desde que sejam respeitados os limites legais e convencionais em matéria de intervalos de descanso.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Organização temporal do trabalho

1 — São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho, bem como as horas dos intervalos de descanso para os trabalhadores que não desempenhem funções na área de portagem e tráfego, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário de turnos — aquele em que a organização do trabalho em equipa determina que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;

c) Horário flexível — aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) Isenção de horário de trabalho — aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

2 — A empresa e o trabalhador podem, por acordo, definir o período normal de trabalho em termos médios, nos termos do estipulado na lei e neste AE em matéria de adaptabilidade, sendo a duração média do trabalho apurada por referência a um período que pode ir até seis meses.

3 — Em caso de aplicação concreta do regime da adaptabilidade, cessando o contrato de trabalho, o trabalhador ou a empresa tem direito a receber, com base no valor da hora normal, o montante resultante do crédito de horas que, respectivamente, exista a seu favor.

4 — Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em actividades de laboração contínua, vigorarem, simultaneamente, regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas na lei e neste AE, só podendo haver mudança individual de regime com a anuência do trabalhador, formalizada pelas partes em acordo escrito.

5 — Os trabalhadores de três turnos que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos, por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinham auferindo ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo que essa absorção não exceda:

- a) 30 % no primeiro aumento;
- b) 35 % no segundo aumento;
- c) 35 % no terceiro aumento;
- d) O remanescente, se ainda existir no quarto aumento.

6 — Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor devem interromper essa tarefa por períodos de dez minutos, no fim de cerca de cada duas horas de trabalho consecutivas, podendo, nesses períodos, executar outras tarefas compatíveis, sem prejuízo de, em qualquer caso, essas interrupções serem consideradas como tempo de trabalho efectivo.

7 — Sem prejuízo do intervalo mínimo de doze horas entre períodos normais de trabalho, é garantido ao trabalhador um período mínimo de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo, excepto nas situações previstas na lei, nomeadamente no que respeita às actividades e correspondentes postos de trabalho que, nos termos da lei e dos contratos de concessão e de operação, obrigam a uma prestação global ininterrupta pela empresa, sem prejuízo de serem garantidos aos trabalhadores abrangidos os correspondentes descansos compensatórios.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Regime de horários fixos

1 — Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2 — Nos horários fixos estabelecidos em actividades e postos de trabalho de laboração contínua, o número de horas seguidas de trabalho pode ser alargado até seis e o

intervalo para refeição pode ser reduzido até trinta minutos, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, sendo todos os intervalos de refeição e descanso aqui descritos, considerados como tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

3 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o número anterior são, respectivamente, o domingo e o sábado, sem prejuízo de:

a) Determinação diferente nos casos de trabalhadores em regime de horário fixo prestado exclusivamente ao sábado e ou ao domingo; ou

b) Por acordo das partes, poderem ser fixados dias diferentes para o efeito.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regime de horários por turnos

1 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos (laboração contínua):

- a) Quatro turnos com folgas variáveis;
- b) Três turnos com folgas variáveis;
- c) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- d) Três turnos com duas folgas fixas;
- e) Dois turnos com duas folgas variáveis;
- f) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- g) Dois turnos com duas folgas fixas;
- h) Dois turnos com uma folga fixa e outra intermitente, se em regime de adaptabilidade.

2 — A empresa obriga-se a afixar com uma antecedência mínima de sete dias, as escalas de turno, sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos não individuais às escalas anuais.

3 — Sem prejuízo do disposto na lei e neste AE sobre adaptabilidade, o período normal de trabalho não deverá exceder oito horas e trinta minutos por dia e quarenta horas por semana, estas em termos de média anual.

4 — O número de horas seguidas de trabalho pode ser alargado até seis e o intervalo para refeição pode ser reduzido até trinta minutos, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, sendo todos os intervalos de refeição e descanso aqui descritos considerados como tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

5 — Nos centros de controlo de tráfego e ou de supervisão de portagem, os controladores de tráfego, supervisores de portagem e supervisores de tráfego e portagem, exercendo funções com períodos intermitentes de actividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições e o período de descanso, não inferior a trinta minutos, poderá ser repartido, salvo quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível proceder à sua substituição, sempre sem prejuízo dos serviços.

6 — Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, a empresa obriga-se a facultar um local adequado para o efeito.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 7 da cláusula 27.<sup>a</sup>, em regra o trabalhador só deverá ser mudado do turno para que está escalado após um período de descanso não inferior a vinte e quatro horas.

8 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores habilitados para o desempenho das mesmas funções, por sua iniciativa, nas seguintes condições:

- a) Acordo dos interessados;
- b) Aceitação prévia da empresa;
- c) Não violação de normas legais imperativas;
- d) Não impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso obrigatório ou em turnos consecutivos no mesmo dia;
- e) Não pressuponham o direito a qualquer pagamento suplementar pela empresa.

9 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de 20 anos e que pretenda passar a um regime de horário fixo ou de dois turnos, deverá solicitá-lo fundamentadamente, por escrito à empresa, sendo que o atendimento, por esta, dessa solicitação dependerá da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra para que possa ser reconvertido;
- b) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador da empresa ou por recrutamento externo;
- c) Resultados de avaliação de desempenho individual do trabalhador solicitante, de *Bom* ou superior nos três anos imediatamente antecedentes à solicitação ou, caso tal não tenha sido obtido, de *Satisfatório* ou superior nos cinco anos imediatamente antecedentes à solicitação.

10 — Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa analisará os fundamentos concretos de cada uma das pretensões dos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e ou com maior número de anos de serviço em regime de três turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes relacionadas com aqueles fundamentos devam prevalecer sobre aquele critério.

11 — Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade objectiva de trabalhar em regime de turnos, por doença ou acidente, deverá passar ao regime de horário fixo, com observância do disposto nas alíneas seguintes:

- a) A comprovação da situação de impossibilidade referida neste número far-se-á mediante parecer dos médicos do trabalhador e da empresa;
- b) Se os pareceres médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre a empresa e o trabalhador, caso em que o referido parecer será vinculativo para ambas as partes;
- c) Não havendo regime de horário normal para a sua profissão ou categoria profissional, procurará fazer-se operar o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 18.<sup>a</sup>, desde que existam vagas para o efeito para as quais o trabalhador tenha aptidão e capacidade física, de forma a tentar evitar que se opere a caducidade do contrato.

12 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de traba-

lho, uma vez cumprido o seu período normal de trabalho, sem que sejam substituídos, devendo, porém, a empresa adoptar, em cada caso, as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Regime de horários flexíveis

1 — Pode a empresa, em relação a horários que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

2 — Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia, nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.

3 — Os períodos de trabalho fixos obrigatórios, a observar no regime de horário flexível, devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de seis horas.

4 — Salvo se existir acordo entre a empresa e o trabalhador, os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvido o trabalhador e a organização sindical subscritora deste AE que o represente.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Regime de isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante acordo escrito com a empresa, os trabalhadores que desempenhem funções específicas ou de enquadramento, nomeadamente de administração, direcção, gerência, chefia, fiscalização, técnicas e de confiança ou de apoio aos titulares daqueles cargos.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se cargos de confiança todos aqueles a quem a empresa atribua especificamente o carácter de autonomia, representação, lealdade, fiscalização, formação específica ou confiança, independentemente da categoria profissional do trabalhador, sendo como tal considerados, entre outros, os seguintes:

- a) Os exercidos por procuradores ou trabalhadores que exerçam regularmente as suas funções fora da unidade a que pertencem, sem controlo imediato da respectiva hierarquia;
- b) Os que envolvam poderes delegados para atender, representar ou negociar com clientes ou outras entidades, em nome da empresa;
- c) Os que impliquem responsabilidade pela recepção e guarda de valores ou documentos confidenciais;
- d) Os que tenham subjacentes a realização de auditorias ou a fiscalização dos serviços da empresa;
- e) Os que pressuponham uma formação específica na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da empresa, ou na elaboração de estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões da administração ou direcção;
- f) Os que sejam exercidos em apoio directo aos membros da administração ou direcção;
- g) Os que pressuponham a execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora, no todo ou em parte, dos limites dos horários normais de trabalho.

3 — No demais, o regime de isenção de horário de trabalho rege-se pelo disposto na legislação em vigor.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>****Trabalho a tempo parcial**

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar necessariamente a actividade a desenvolver, o horário de trabalho e a retribuição.

3 — O trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou em alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo entre a empresa e o trabalhador.

4 — Em trabalho a tempo parcial, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, será considerada a respectiva média num período de referência de seis meses.

5 — Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se os direitos e regalias de carácter geral previstos na lei e no presente AE.

6 — A remuneração mensal e as prestações pecuniárias directas, com excepção do subsídio de refeição, regulado na cláusula 68.<sup>a</sup>, serão proporcionais ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por base os valores previstos neste AE para o trabalho a tempo completo equivalente.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>****Trabalho nocturno**

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Para os trabalhadores admitidos na empresa até ao dia 30 de Novembro de 2003, que tenham prestado nos 12 meses anteriores aquela data, bem como para os trabalhadores admitidos entre aquela data e 31 de Dezembro de 2004, que tenham prestado nos 12 meses anteriores a esta última data, pelo menos, cinquenta horas entre as 20 e as 22 horas ou cento e cinquenta horas de trabalho nocturno depois das 22 horas, mantém-se igualmente como período de trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 e as 22 horas.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>****Regime de prevenção**

1 — A empresa poderá instituir regimes de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências dos serviços.

2 — A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer, em caso de necessidade, às instalações a que pertence ou às áreas que lhe estiverem por escala destinadas.

3 — A disponibilidade referida no número anterior traduzir-se-á na permanência do trabalhador em sua casa ou em local de fácil comunicação e acesso para efeito de convocação e rápida comparência no local que lhe for indicado dentro das áreas para que esteja escalado.

4 — Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que derem o seu acordo escrito para o efeito, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar pela empresa.

5 — O período de prevenção inicia-se no fim do período normal de trabalho de sexta-feira e termina no fim do período normal de trabalho da sexta-feira seguinte.

6 — A convocação compete ao superior hierárquico das instalações ou áreas ou ao seu substituto na cadeia de comando, disponível no momento da necessidade de convocação, ou ainda ao controlador de tráfego de serviço ou ao supervisor de portagem de serviço, conforme a necessidade em concreto.

7 — A intervenção deverá restringir-se às intervenções, necessárias à reposição da normalidade do funcionamento das estruturas e sistemas, ou impostas por situações que afetem a segurança ou economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

8 — O trabalhador procederá, conforme os procedimentos instituídos pela empresa para esse efeito, ao registo da anomalia ou situação verificada, bem como da actuação e eventual assistência que teve para a sua resolução e dos resultados obtidos.

9 — Sempre que motivos de segurança da actuação em concreto o exijam, nomeadamente por complexidade ou intervenção em locais de acesso remoto, o trabalhador convocado poderá solicitar fundamentadamente ao seu superior imediato directo disponível a assistência:

a) De outro trabalhador ao momento incluído na escala de prevenção; ou

b) Em alternativa, caso não seja necessária uma intervenção técnica do assistente, de outro trabalhador ou colaborador da empresa à altura disponível para o efeito.

10 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de trabalho por turnos.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>****Trabalho em dias de descanso semanal e feriados**

1 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, excepto nos casos previstos nos números seguintes.

2 — Nos regimes de turnos com folgas fixas ou variáveis, bem como nos regimes horários em adaptabilidade, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas e horários concretos, nos quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

3 — Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

4 — O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito de transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

5 — O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas.

6 — O trabalho, inferior ao horário completo, prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de tempo equivalente ao prestado.

7 — O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes ou em regimes horários em adaptabilidade, ser gozado em meios dias ou em dia diverso do normal.

8 — À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados aplica-se o disposto na cláusula 36.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar») no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar aquele que for prestado fora dos períodos normais de trabalho e tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pela empresa, através da hierarquia competente.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em caso de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar prestado para se fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito ao limite máximo de duzentas horas por ano e por trabalhador, incluindo os trabalhadores a tempo parcial.

4 — O trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia, dada com a antecedência possível.

5 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicitar a sua dispensa, bem como nas situações em que a legislação preveja a sua proibição ou dispensa, nomeadamente deficientes, mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a dois anos e menores.

6 — Se o trabalhador, em horário de turnos rotativos, prolongar o seu período de trabalho, tem direito a não reiniciar o trabalho antes de decorridas dez horas após o termo do período suplementar.

7 — O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição quando em prestação de trabalho suplementar, nas seguintes condições e valores:

a) Até ao limite do valor do subsídio referido na cláusula 68.<sup>a</sup> («Subsídio de alimentação»), sempre que preste cinco ou mais horas de trabalho suplementar; ou

b) Caso se trate de trabalhador a tempo parcial com um período normal de trabalho diário de até cinco horas, até ao limite do valor do subsídio de alimentação proporcional que auferir para uma prestação no seu dia de trabalho normal, sempre que preste entre três e cinco horas de trabalho suplementar.

8 — Para tomar as refeições previstas nas alíneas a) ou b) do número anterior, o trabalhador terá direito a um intervalo, respectivamente, no caso da alínea a) não superior a meia hora e no caso da alínea b) não superior a quinze minutos, pago como trabalho suplementar, sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

9 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

10 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela

falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar assim prestado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

11 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no dia correspondente à fruição desse descanso.

## CAPÍTULO VI

### Local de trabalho e transferências

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, salvo o disposto na legislação em vigor e no presente AE.

2 — Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só as instalações da empresa a que o trabalhador se encontra adstrito, como também a área ou áreas onde lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

3 — Tendo por base o disposto nos números anteriores, o trabalhador poderá também vir a prestar trabalho em qualquer outra instalação da empresa por esta indicada, sempre que esta necessitar e pelos períodos por esta determinados, sendo que, quando se preveja que a referida prestação se prolongue por mais de um dia de trabalho, deverá a empresa avisar o trabalhador do facto, com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido aquele nos termos da cláusula anterior.

2 — A empresa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério para o trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3 — No caso previsto na parte final do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a empresa provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Transferência temporária de local de trabalho

1 — Entende-se por transferência temporária de local de trabalho a deslocação temporária do trabalhador para outro local, definido aquele nos termos da cláusula 37.<sup>a</sup>

2 — A empresa, salvo estipulação em contrário, pode transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa transferência não cause prejuízo sério para o trabalhador.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores em caso de transferência e de deslocações de serviço

1 — Verificando-se a transferência, definitiva ou temporária do local habitual de trabalho, por iniciativa da empresa, esta acordará com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela transferência.

2 — A empresa e o trabalhador em deslocação de serviço, entendida esta como fora do conceito de local de trabalho definido na cláusula 37.<sup>a</sup>, acordarão as formas de o compensar pelos eventuais acréscimos de despesa directa e comprovadamente causados pela deslocação, nomeadamente de transporte, se não assegurado pela empresa, alojamento e refeições, face aos normalmente efectuados pelo trabalhador quando no desempenho no seu local de trabalho, podendo a empresa fixar limites máximos razoáveis para essa compensação.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Utilização de viatura própria

Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior, as deslocações de serviço, entendidas estas como fora do conceito de local de trabalho definido na cláusula 37.<sup>a</sup>, efectuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizadas pela administração, obrigam a empresa a pagar aquele por cada quilómetro percorrido o valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

## CAPÍTULO VII

### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A empresa está obrigada a cumprir as disposições legais referentes à protecção da maternidade e paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal, este nos termos do número seguinte.

2 — Tendo em conta o facto de as áreas concessionadas da empresa servirem preponderantemente deslocações que tem como referência a cidade de Lisboa, o feriado municipal considerado na empresa é o fixado para a cidade de Lisboa, não sendo considerados quaisquer outros.

3 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal, poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a uma mesma área concessionada.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

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

3 — Para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao 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, 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 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

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

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

9 — Com excepção do disposto nos n.ºs 5 a 7 da cláusula 45.<sup>a</sup>, 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.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, cabe à empresa marcar as férias, desde que sejam marcadas entre 1 de Maio e 31 de

Outubro, elaborando para o efeito o respectivo mapa, nos termos da legislação em vigor.

3 — Salvo se houver prejuízo grave para a empresa, na marcação dos períodos de férias será, sempre que possível, assegurado o gozo simultâneo das férias pelos cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou em economia comum nos termos previstos em legislação especial.

4 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre a empresa e o trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias consecutivos.

5 — Em relação a trabalhadores de turnos de laboração contínua, os períodos de férias devem iniciar-se no 1.º dia que se siga ao descanso semanal previsto na respectiva escala de turno, salvo se outro agendamento for acordado entre a empresa e o trabalhador.

6 — Nos casos previstos no número anterior, havendo gozo interpolado das férias, cada período deve terminar, sempre que possível, num dia de descanso obrigatório previsto na respectiva escala de turno.

7 — Se da aplicação dos n.ºs 5 e 6 da presente cláusula se não completarem os dias úteis de férias a que cada trabalhador tenha direito, os dias em falta serão marcados em conformidade com os n.ºs 2 e 3 da presente cláusula.

8 — Sempre que exigências imperiosas da actividade da empresa, estabelecimento ou secção determinadas pelo concedente Estado Português o exijam, por exemplo, enquanto o Concedente Estado Português determinar a não cobrança de portagens na Ponte 25 de Abril no mês de Agosto, a empresa poderá, justificadamente, marcar parte ou a totalidade dos períodos de férias dos trabalhadores abrangidos, em períodos correspondentes à suspensão da actividade concreta, com derrogação, se necessário, do prazo constante do n.º 2, bem como do disposto no n.º 3, da presente cláusula.

9 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro, ou outras datas no caso de modificação da legislação em vigor aplicável.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 4 da cláusula 44.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

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

4 — O somatório das ausências injustificadas a que se refere o número anterior caduca no final do respectivo ano civil, para efeito de contagem de faltas injustificadas.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Comunicação e prova das faltas**

1 — Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

2 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas na presente cláusula.

3 — O não cumprimento do disposto nos dois números anteriores torna as faltas injustificadas, salvo se a empresa decidir o contrário.

4 — Sem prejuízo do disposto de modo prevalente a este respeito na cláusula seguinte, para as faltas justificadas nela descritas, a empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida nos números anteriores da presente cláusula, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A prova dos factos invocados para a justificação da falta deverá conter sempre, em função do motivo invocado, as indicações necessárias de datas, horas, períodos de tempo e demais comprovantes, para a análise da veracidade da prova apresentada.

6 — A apresentação à empresa de provas que se venham a revelar, comprovadamente, fraudulentas constitui falsa declaração, para os efeitos previstos na legislação de trabalho em vigor.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

1 — São consideradas faltas justificadas as previstas na legislação em vigor e neste AE.



2 — Consideram-se justificadas, para além de outras previstas na lei, as faltas dadas pelos motivos e nas con-

dições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova, em tempo útil, dos mesmos:

Motivo	Tempo de falta	Prova
1 — Casamento . . . . .	Até 15 dias seguidos, por altura do casamento.	Mediante apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastrós, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária responsável ou pela autarquia local. No caso de falecimento de companheiro(a) com quem vivia maritalmente deverá ainda este facto ser atestado pela junta de freguesia.
3 — Falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária responsável ou pela autarquia local. No caso de falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador deverá ainda este facto ser atestado pela junta de freguesia.
4 — Funeral de pessoas exclusivamente referidas nos n.ºs 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O tempo que for considerado estritamente indispensável para a assistência ao funeral.	Mediante apresentação de documento específico passado e autenticado pela agência funerária responsável.
5 — Prestação de provas de avaliação em estabelecimento de ensino.	Até dois dias de calendário para a prova escrita mais até dois dias de calendário para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, num máximo de quatro dias por disciplina, por ano lectivo.	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
6 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente:		
a) Doença ou acidente de trabalho;	O que for considerado indispensável . . .	Apresentação de documento sempre assinado/carimbado/vinhettato por médico, emitido por: estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou boletim de baixa da segurança social, ou documento da companhia de seguros, tudo sem prejuízo de eventual fiscalização por médico, a pedido da empresa, nos termos da lei.
b) Cumprimento de obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, policial e outros actos obrigatórios).	O que for considerado indispensável . . .	Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, onde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta.
7 — Licença por paternidade . . . . .	5 dias úteis, seguidos ou interpolados, a serem obrigatoriamente gozados no prazo de 30 dias após o nascimento do filho.	Apresentação de certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado e autenticado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar responsável pelo parto.
8 — Assistência inadiável e imprescindível a membro do seu agregado familiar.	O que estiver estabelecido por lei . . .	As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou verificação dessa necessidade por médico da empresa
9 — Deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor ou de menor a cargo.	Até quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre.	Mediante apresentação de declaração específica da escola.
10 — Candidato a eleições para cargos públicos.	Durante o período legal da respectiva campanha eleitoral.	Mediante apresentação de documento comprovativo da candidatura.
11 — Para dádava de sangue ou medula óssea.	O tempo considerado indispensável para a dádava, e deslocação respectiva, apenas nos limites de prazo entre dádavas previstos na lei.	Mediante apresentação de declaração específica da entidade hospitalar que procedeu à recolha.
12 — Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções como eleitos para as estruturas de representação colectiva que excedam o crédito de horas.	O estritamente necessário . . . . .	Mediante apresentação nos prazos legais, de declaração fundamentada da estrutura de representação colectiva.
13 — As autorizadas ou aprovadas pela empresa.	Nos termos da autorização ou aprovação.	Nos termos do exigível pela empresa.
14 — As demais faltas que, por lei forem como tal qualificadas	Nos tempos e prazos estritos referidos pela lei.	Mediante meio de prova exigível pela lei para o efeito.

**Cláusula 50.<sup>a</sup>****Efeitos das faltas justificadas**

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

2 — Determinam perda de retribuição, para além de outras a que a lei atribua essa consequência, as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença, nos termos da lei;

b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea b) do n.º 6 do n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup> quando o cumprimento das obrigações legais derive de facto directamente imputável ao trabalhador ou a terceiro que o deva indemnizar, não se considerando como tal as ausências de trabalhadores convocados como testemunhas da empresa em acções em que esta seja autora ou ré;

d) As dadas para além dos limites do crédito legal de tempo de que dispõem, pelos membros da direcção ou órgão equivalente de associação sindical e pelos representantes dos trabalhadores nos limites dos créditos previstos na lei e no presente AE;

e) As previstas no n.º 13 do n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias;

f) As previstas no n.º 12 do n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>

3 — Não determinam perda de retribuição as faltas dadas por dirigentes ou delegados sindicais das organizações subscritoras deste AE, originadas por reuniões formais com a empresa, nomeadamente por presença em reuniões de negociação do AE.

4 — Nos casos previstos no n.º 6 do n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

5 — Nos casos previstos no n.º 10 do n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem direito à retribuição nos termos previstos em legislação especial, nomeadamente nas leis orgânicas aplicáveis.

**Cláusula 51.<sup>a</sup>****Faltas injustificadas e seus efeitos**

1 — Todas as demais ausências não consideradas como licenças, dispensas ou faltas justificadas pela legislação em vigor ou pelo presente AE são consideradas faltas injustificadas.

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

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a 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 disciplinar grave.

4 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do n.º 2 da presente cláusula abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

5 — 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 52.<sup>a</sup>****Efeitos das faltas no direito a férias**

1 — Para além do disposto no n.º 2 da cláusula 44.<sup>a</sup>, as faltas não tem efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

**Cláusula 53.<sup>a</sup>****Impedimentos prolongados**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se imediatamente à empresa para retomar o serviço, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.

5 — O contrato de trabalho caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo, para termo certo, ou na verificação da cessação do motivo justificativo, para termo incerto, por que tenha sido celebrado.

7 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato nos termos da legislação em vigor e deste AE, ocorrendo justa causa.

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

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Licenças sem retribuição**

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador licenças sem retribuição, a solicitação escrita deste, devidamente fundamentada, sendo que a decisão de recusa será comunicada e fundamentada por escrito, nos termos legais, ao solicitante.

2 — Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

4 — A empresa poderá pôr termo à licença sem retribuição se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

5 — A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

## CAPÍTULO IX

**Retribuição do trabalho**Cláusula 55.<sup>a</sup>**Remuneração**

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, da legislação em vigor e do presente AE, o trabalhador tiver direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Não se consideram retribuição, nomeadamente:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas efectuadas ao serviço da empresa;

b) As gratificações ou prestações extraordinárias, eventualmente concedidas pela empresa a título de recompensa ou prémio, salvo se o contrário resultar expressamente do contrato assinado pelas partes;

c) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido;

d) O subsídio de refeição;

e) O abono para falhas.

3 — As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo II e têm por base os resultados dos processos de análise e qualificação de funções e de avaliação do desempenho efectuados pela empresa.

4 — Para cada categoria profissional há uma remuneração mínima (escalão A) e escalões remuneratórios suplementares, cuja atribuição anual depende do mérito apurado, nomeadamente através dos resultados do processo de avaliação de desempenho realizados pela empresa.

5 — A atribuição individual de escalões produzirá efeitos a partir do mês em que se complete a contagem do prazo mínimo que, conjuntamente com o resultado da avaliação de desempenho, complete o requisito de atribuição da promoção.

6 — Serão avaliados no ano de admissão os trabalhadores admitidos até ao final do 1.º trimestre.

7 — O processo de avaliação de desempenho, da exclusiva responsabilidade da empresa, é objecto de procedimento geral no âmbito do sistema de qualidade e segurança vigente, tendo as seguintes regras gerais:

a) A empresa, em cada revisão da metodologia do processo, dará conhecimento, às organizações sindicais subscritoras do AE, das respectivas alterações;

b) Após a avaliação, a empresa terá de comunicar ao trabalhador avaliado o resultado obtido, discriminado nos seus elementos constituintes ou justificadores, bem como deverá entregar a cada trabalhador cópia da respectiva ficha de avaliação, com as assinaturas dos seus intervenientes, incluindo a do trabalhador avaliado, a qual reflecte apenas o seu conhecimento da avaliação efectuada. O trabalhador pode pedir, durante a entrevista, todos os elementos atendeáveis que julgue necessários para fundamentar eventual reclamação, devendo os mesmos ser-lhe facultados com a brevidade necessária e possível para o cumprimento do prazo para reclamação;

c) A cada trabalhador terá de ser dado um prazo não inferior a 15 dias úteis nem superior a 60 dias úteis, contado a partir da data em que lhe tiver sido comunicado o resultado da sua avaliação, para, se assim o entender, poder apresentar reclamação fundamentada;

d) A empresa reanalisará obrigatoriamente a avaliação dos elementos constituintes ou justificadores do resultado obtido, objecto da reclamação, comunicando ao reclamante a decisão sobre aquela tomada, no prazo de 30 dias após a recepção da reclamação.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Tempo, local e forma do pagamento**

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 — A empresa poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo de incómodo.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, quando existam, bem como os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Determinação da remuneração horária**

1 — O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal de base} + \text{IHT} + \text{subsídio de turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — A fórmula prevista no número anterior será utilizada sempre que se tiver de determinar a remuneração horária, excluindo-se da mesma a remuneração especial por isenção de horário de trabalho e subsídio de turno, se estiver em causa o pagamento de trabalho suplementar.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>****Subsídio de turno**

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores ou percentagens seguintes:

- a) Três turnos com duas folgas variáveis — 25 % do valor da remuneração mensal de base;
- b) Dois turnos com duas folgas variáveis — 10 % do valor da remuneração mensal de base;
- c) Dois turnos com uma folga fixa e outra intermitente, se em regime de adaptabilidade — 10 % do valor da remuneração mensal de base.

2 — O subsídio de turno inclui o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno.

3 — A remuneração auferida pelo trabalhador durante o período de férias integra o subsídio de turno.

4 — O subsídio de turno é devido proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês no respectivo regime.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>****Retribuição do trabalho nocturno**

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição devida por trabalho equivalente prestado durante o dia, nos termos e com os limites da legislação de trabalho em vigor e do presente AE.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>****Subsídio de prevenção**

1 — Os trabalhadores incluídos nas escalas de prevenção têm direito:

- a) A receber, enquanto estiver integrado na escala de prevenção, incluindo no subsídio de férias e no subsídio de Natal, 12,5 % do valor da remuneração mensal de base do período correspondente;
- b) A utilizar equipamentos de comunicação, fornecidos pela empresa, para contactos necessários durante o período de prevenção;
- c) A transporte assegurado ou custeado pela empresa para as deslocações da sua residência ao local da prestação de trabalho e regresso respectivo.

**Cláusula 61.<sup>a</sup>****Remuneração do trabalho suplementar**

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração do trabalho normal em:

- a) Para trabalho prestado em dias normais de trabalho, 50 % na primeira hora e 75 % nas horas ou fracções subsequentes;
- b) Para trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, bem como em dias feriados, 100 %.

**Cláusula 62.<sup>a</sup>****Abono para falhas**

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a co-

branças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário será atribuído um abono para falhas, no valor de €1,67 por dia efectivo de trabalho.

**Cláusula 63.<sup>a</sup>****Remuneração durante as férias e subsídio de férias**

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — O subsídio de férias será pago, em regra, no mês de Julho, sem prejuízo de ser pago anteriormente, caso o início de um período intercalar de, pelo menos, 11 dias de gozo ocorra antes daquele mês.

**Cláusula 64.<sup>a</sup>****Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a receber, independentemente da assiduidade mas sem prejuízo do disposto no número seguinte, um subsídio de Natal, de valor correspondente a um mês de remuneração, o qual compreende remuneração mensal de base acrescida, quando exista, de isenção de horário de trabalho, ou subsídio de turno.

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

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

3 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição de Novembro.

4 — Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida da diferença entre aquelas remunerações, sendo esta proporcional ao tempo de serviço em que tenha auferido a remuneração superior até 31 de Dezembro.

**CAPÍTULO X****Regalias sociais****Cláusula 65.<sup>a</sup>****Seguro de doença**

A empresa assegurará aos seus trabalhadores efectivos e aos contratados a termo por período superior a seis meses, após um período de seis meses, um seguro de doença, que garantirá uma comparticipação em despesas com assistência médica e hospitalar.

**Cláusula 66.<sup>a</sup>****Adiantamento/complemento de subsídio de doença**

1 — Em caso de baixa da segurança social por motivo de doença, a empresa atribuirá um complemento do subsídio de doença que garanta ao trabalhador abrangido um montante líquido equivalente ao que receberia se estivesse ao serviço, o qual será calculado pelo vencimento base correspondente e tendo em conta exclusivamente os dias de baixa considerados pela segurança social como dando direito ao subsídio.

2 — A empresa procederá ao adiantamento do subsídio de doença a que o trabalhador tenha direito, o qual, quando recebido, deverá ser entregue pelo trabalhador à empresa, para reembolso do valor adiantado e até ao montante desse mesmo valor.

3 — O tempo máximo de atribuição do adiantamento e do complemento de subsídio de doença previsto nos números anteriores é de 45 dias a contar da data do início da «baixa» concedida pelos serviços médicos da segurança social, por cada situação e de 60 dias no total acumulado de situações de doença com baixa por cada ano civil.

4 — A empresa poderá, em casos que entenda excepcionais e com prévia comunicação ao trabalhador, suspender a aplicação concreta do previsto nos números anteriores, para apreciação das natureza e gravidade da doença, a confirmar por médico da empresa, salvo em situações que determinem, pela segurança social, retenção do trabalhador na sua residência ou internamento hospitalar.

**Cláusula 67.<sup>a</sup>****Incapacidade permanente parcial ou absoluta**

1 — Em casos de impossibilidade superveniente de prestar o seu trabalho na função por doença profissional ou acidente de trabalho geradoras de incapacidade permanente parcial, é admitida a reconversão com mobilidade funcional definitiva, do trabalhador, implicando assim uma modificação substancial da sua posição na empresa, para posto de trabalho compatível com a sua incapacidade e aptidões, nos termos e limites do previsto na cláusula 18.<sup>a</sup>, n.ºs 3 e 4.

2 — Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, quer por força da incapacidade permanente parcial quer por força da incapacidade permanente absoluta, a empresa deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando, desse modo, que se opere a respectiva caducidade, sem prejuízo do direito do trabalhador abrangido às indemnizações que lhe sejam legalmente devidas pela incapacidade permanente parcial ou absoluta.

**Cláusula 68.<sup>a</sup>****Subsídio de alimentação**

1 — A empresa atribuirá a cada trabalhador com horário completo ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de €7,25 por cada dia de trabalho efectivo.

2 — Para trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho inferiores a cinco horas, o subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho

convencionado, tomando-se por referência a duração dos horários completos equivalentes.

3 — O subsídio referido nos números anteriores só é devido em cada dia se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedem e que se seguem ao intervalo para refeição, verificadas as condições previstas nos números seguintes.

4 — Para trabalhadores com horário fixo completo:

a) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada;

b) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a uma hora, se a ausência for injustificada.

5 — Para trabalhadores com horário flexível:

a) Se prestarem pelo menos cinco horas e meia de trabalho efectivo;

b) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho, durante o período de presença obrigatória, mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência seja justificada ou injustificada.

6 — Para trabalhadores a tempo parcial, o subsídio é devido se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a uma hora ou a trinta minutos, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, respectivamente.

7 — O subsídio não será devido se a empresa tiver pago a refeição ao trabalhador.

**CAPÍTULO XI****Saúde, higiene e segurança no trabalho****Cláusula 69.<sup>a</sup>****Saúde, higiene e segurança no trabalho**

A empresa deverá observar a legislação aplicável sobre saúde, higiene e segurança no trabalho, devendo proporcionar as condições necessárias para garantir a salubridade nos locais de trabalho, bem como a higiene e segurança dos trabalhadores na execução deste.

**CAPÍTULO XII****Disciplina na empresa****Cláusula 70.<sup>a</sup>****Infracção disciplinar**

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis, pelos regulamentos internos da empresa e pelo presente AE.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se no prazo legal respectivo e de acordo com os termos e limites definidos pela legislação aplicável.

**Cláusula 71.<sup>a</sup>****Poder disciplinar**

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as

normas estabelecidas em regulamento interno da empresa, no presente AE e na lei.

2 — A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio da administração e dos superiores hierárquicos do trabalhador, por aquela mandatados.

3 — O poder disciplinar deve ser exercido sem arbítrio, tendo como objectivo assegurar a disciplina geral da empresa e o bom ambiente de trabalho.

### CAPÍTULO XIII

#### Cessação do contrato de trabalho

##### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições finais e transitórias

##### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por quatro elementos, dois em representação da empresa e dois em representação da associação sindical outorgante, com competência para interpretar as disposições deste AE.

2 — Em caso de divergência entre as conclusões de interpretação deste AE numa dada matéria, por parte da comissão paritária prevista no número anterior e as conclusões de interpretação de outra comissão paritária constituída na vigência de outro AE, para a mesma matéria, se quanto a texto de formulação igual ou equivalente, a divergência será remetida ao órgão do ministério que tutela as relações de trabalho, para uniformização das conclusões.

3 — Cada uma das partes integrantes da comissão paritária pode fazer-se acompanhar de um assessor.

4 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério que tutela as relações de trabalho, no prazo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes.

5 — É permitido a qualquer das partes proceder à substituição dos seus representantes na comissão paritária, mediante comunicação à outra parte e ao ministério que tutela as relações de trabalho, com antecedência de 30 dias.

6 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente pelo menos metade dos membros representantes de cada parte.

7 — As deliberações são tomadas por unanimidade dos seus membros presentes e enviadas ao ministério que tutela as relações de trabalho, para publicação, passando a constituir parte integrante deste AE, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

8 — As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e local, o qual deverá ser, preferencialmente, em instalações da empresa,

agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respectiva fundamentação.

9 — Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não pode ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

##### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Princípio da maior favorabilidade

1 — O regime contido neste AE é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores da empresa do que o resultante de disposições legais supletivas, ou de procedimentos internos da empresa por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2 — Deixam de vigorar, em conformidade, as normas internas cuja matéria conste do presente AE.

### ANEXO I

#### Condições específicas e carreira profissional

##### I — Admissão

1 — São condições de admissão as constantes da ficha detalhada de descrição da função objecto da admissão, devendo ser sempre respeitadas as condições mínimas legalmente fixadas, a saber: as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2 — O disposto no número anterior poderá, quando tal se não tornar estritamente impossível por imperativo legal, ser derogado pelo previsto no n.º 3 da cláusula 12.<sup>a</sup> do AE.

##### II — Carreira profissional

##### Princípios gerais

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

2 — Os trabalhadores progridem com base numa grelha horizontal, composta por cinco escalões, de A a E, nos termos previstos em «Disposições especiais» do presente anexo, sendo a respectiva alteração designada por progressão horizontal.

3 — A evolução vertical na carreira designa-se por promoção e tem por base os critérios estabelecidos neste anexo, nos termos definidos em «Disposições especiais».

4 — Todas as profissões distribuídas por graus poderão ter um período de estágio ou de adaptação ao primeiro escalão do grau II no qual o trabalhador seja integrado, igual ao tempo de duração do período experimental exigido para esse grau ou nível; o período de estágio ou de adaptação não será considerado para efeitos de contagem do período de progressão posterior.

5 — A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas não determina automaticamente por esse facto, em nenhuma situação seja ela de admissão ou fase posterior, atribuição ou classificação diferentes das que correspondem ao exercício efectivo das respectivas funções.

**III — Disposições especiais**

As análises e contagens das promoções abaixo, as quais têm efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008, têm o seu início a partir das categorias e escalões ocupados pelos trabalhadores da empresa nessa data.

**I — Promoção vertical**

A promoção vertical rege-se pelas disposições seguintes, com efeito inicial de contagem a 1 de Janeiro de 2006, sem retroactivos:

1) A promoção do grau I ao grau II será feita pelo empregador aos trabalhadores que estejam há dois anos integrados no escalão mais elevado do grau anterior e desde que, no mesmo:

a) Obtenham duas avaliações anuais com classificação igual ou superior a 450 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance igual ou superior a 90 %; ou

b) Obtenham três avaliações anuais com classificação entre 400 e 449 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance entre 80 % e 89 %; ou

c) Obtenham quatro avaliações anuais com classificação entre 350 e 399 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance entre 70 % e 79 %.

2) O trabalhador objecto de promoção vertical transitará para o escalão na categoria de grau II a que corresponda a remuneração de base imediatamente mais elevada face àquela que auferia no escalão de origem no grau I.

3) A empresa poderá, se o entender, nomeadamente por razões de mérito excepcional, antecipar a promoção.

**II — Progressão horizontal**

A progressão horizontal rege-se pelas disposições seguintes, com efeito inicial de contagem a 1 de Janeiro de 2006, sem retroactivos:

1) A passagem do escalão A para o escalão B, do escalão B para o escalão C, ou do escalão C para o escalão D,

será feita pelo empregador aos trabalhadores que estejam há dois anos integrados nesse escalão e desde que, no mesmo:

a) Obtenham duas avaliações anuais com classificação igual ou superior a 450 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance igual ou superior a 90 %; ou

b) Obtenham três avaliações anuais com classificação entre 400 e 449 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance entre 80 % e 89 %; ou

c) Obtenham quatro avaliações anuais com classificação entre 300 e 399 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance entre 60 % e 79 %;

2) A passagem do escalão D para o escalão E será feita pelo empregador aos trabalhadores que estejam há dois anos integrados nesse escalão e desde que, no mesmo:

a) Obtenham duas avaliações anuais com classificação igual ou superior a 450 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance igual ou superior a 90 %; ou

b) Obtenham três avaliações anuais com classificação entre 400 e 449 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance entre 80 % e 89 %;

3) A empresa poderá, se o entender, nomeadamente por razões de mérito excepcional, antecipar a promoção;

4) Só poderão descer de escalão na mesma categoria, mas sem prejuízo de lhes ser assegurada a remuneração individual de base do ano anterior, os trabalhadores que:

a) Obtenham em dois anos consecutivos avaliações anuais com classificação igual ou inferior a 200 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance inferior a 40 %; ou

b) Obtenham em três anos consecutivos avaliações anuais com classificação igual ou inferior a 235 pontos e, nos casos em que se aplique avaliação por objectivos, um alcance inferior a 45 %.

**ANEXO II****Tabela salarial para 2008**

Vencimentos mensais

(Em euros)

Categorias profissionais	Escalões de remuneração				
	A	B	C	D	E
<b>Portagem e tráfego</b>					
Encarregado de portagens .....	1 848	1 910	1 967	2 048	2 130
Supervisor de portagens .....	863	901	1 003	1 049	1 091
Controlador de tráfego .....	863	901	1 003	1 049	1 091
Supervisor de tráfego e portagem .....	863	901	1 003	1 049	1 091
Portageiro .....	607	621	683	715	744
<b>Manutenção</b>					
Encarregado de electricidade/electrónica .....	1 848	1 910	1 967	2 048	2 130
Encarregado de segurança .....	1 848	1 910	1 967	2 048	2 130
Encarregado de obra civil .....	1 848	1 910	1 967	2 048	2 130
Técnico de electrónica II .....	1 264	1 308	1 437	1 503	1 564

(Em euros)

Categorias profissionais	Escalações de remuneração				
	A	B	C	D	E
Técnico de electricidade II	1 264	1 308	1 437	1 503	1 564
Técnico de electrónica I	1 073	1 096	1 208	1 261	1 312
Técnico de electricidade I	1 073	1 096	1 208	1 261	1 312
Oficial de electrónica II	827	857	875	911	948
Oficial electricista II	827	857	875	911	948
Oficial de obra civil II	809	829	862	903	940
Oficial de electrónica I	732	758	785	821	854
Oficial electricista I	732	758	785	821	854
Oficial de obra civil I	673	699	736	767	797
Pré-oficial de electrónica	643	665	686	725	754
Pré-oficial de electricidade	643	665	686	725	754
Ajudante de obra civil	527	547	644	671	699
<b>Serviços administrativos</b>					
Secretário de administração	982	1 043	1 093	1 138	1 185
Secretário	894	936	984	1 024	1 065
Técnico administrativo	970	1 093	1 147	1 192	1 240
Fiel de armazém	741	778	863	898	934
Escriturário	739	775	803	835	869
Ajudante de fiel de armazém	592	627	649	676	704
Rececionista & telefonista	641	694	722	752	783
<b>Chefes de serviço</b>					
Nível II	2 543	2 631	2 708	2 818	2 931
Nível I	2 214	2 291	2 358	2 452	2 551

Eventuais casos de vencimentos base por categoria profissional que se situem, em 2007, a mais de €50 acima da tabela salarial de 2007 ou casos de novas categorias profissionais entretanto criadas serão, em 2008, actualizados em 2,7 % sobre o valor do vencimento base mensal em 2007, arredondados ao euro superior (efeito de arredondamento variável de €0,01 a €0,99 para cima).

A presente tabela salarial tem o seu início de vigência em 1 de Janeiro de 2008 e o seu termo de vigência em 31 de Dezembro de 2008.

Montijo, 21 de Abril de 2008.

Pela GESTIPONTE — Operação e Manutenção das Travessias do Tejo, S. A.:

*Vítor Manuel Rodrigues Ferreira*, mandatário.

*Pedro Augusto Costa Belo*, mandatário.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

*Joaquim Martins*, secretário-geral.

Depositado em 7 de Julho de 2008, a fl. 12 do livro n.º 11, com o n.º 174/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., e o SIN-DEFER — Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Revisão do acordo de empresa, celebrado entre a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Fer-

roviário, S. A., e o Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia, o Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos, Técnicos e de Serviços e o Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho — 2008, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 14, de 15 de Abril de 1994, 13, de 8 de Abril de 1995, 45, de 8 de Dezembro de 1995, 12, de 29 de Março de 1996, 17, de 8 de Maio de 1997, 16, de 29 de Abril de 1998, 17, de 8 de Maio de 1999, 21, de 8 de Junho de 2000, 26, de 15 de Julho de 2001, 27, de 22 de Julho de 2002, e do Regulamento de Categorias Profissionais Empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 45, de 8 de Dezembro de 1995, e 17, de 8 de Maio de 1999.

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa (designado por AE) obriga a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., que desenvolve a actividade de fabrico, reabilitação, grande reparação e manutenção de equipamento, veículos ferroviários, navios e autocarros; engenharia de reabilitação, reparação e manutenção de veículos de transporte; estudos de instalações oficinais para manutenção (CAE 33170 — reparação e manutenção de outro equipamento de transporte), e os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente acordo abrange todo o território nacional.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 178 trabalhadores.

Cláusula 45.ª

**Férias, feriados e faltas**

1 — Em matéria de férias, feriados e faltas aplicar-se-ão as disposições legais em vigor, sem prejuízo do constante dos n.ºs 2 e 3.



2 — O período anual de 22 dias úteis de férias é aumentado em 3 dias, com direito a subsídio (25 dias úteis).

3 — O período suplementar de três dias úteis de férias, referido no n.º 2, afasta a aplicação de quaisquer outros regimes convencionais ou legais sobre a matéria.

4 — Consideram-se para todos os efeitos como feriados obrigatórios a terça-feira de carnaval e os feriados municipais.

5 — Os Trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço um período normal de trabalho, por quadrimestre, sem retribuição, ao abrigo do disposto na legislação em vigor sobre «efeitos das faltas justificadas».

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos ou, se o trabalhador o solicitar, em mais que um período, tendo no entanto que gozar seguidamente um mínimo de 12 dias úteis, se já tiver direito a eles, devendo a marcação do período de férias ser feita, por mútuo acordo, entre a empresa e o trabalhador.

7 — Seis dos dias úteis de férias poderão ser gozados em meios dias de trabalho.

## ANEXO N.º 1

### Matéria de expressão pecuniária

Subsídio de turno I — €44,53.

Subsídio de turno II — €47,28.

Ajudas de custo diárias — as ajudas de custo serão actualizadas pela mesma taxa aplicada às ajudas de custo na função pública para o ano 2008:

Subsídio de refeição — €9,01;

Valor da 1.ª diuturnidade — €25,86;

Valor das restantes diuturnidades — €23,25;

Abono de prevenção — €5,20;

Acumulação de funções de motorista — €2,06;

Subsídio de transporte — €2,20.

## ANEXO N.º 2

### Grelha salarial

IND	Valor	Categorias	Índices de Retribuição e Níveis Profissionais											
251	1.403,74 €	Mestre	235	245	251									
245	1.370,45 €													
235	1.314,42 €	Desenhador Coordenador	210	220										
230	1.286,41 €													
220	1.230,39 €	Técnico Oficial	170	180	190	200	210	220	230					
210	1.174,90 €	Técnico da Produção	195	200	210	220	230							
200	1.118,88 €	Encarregado Oficial	170	180	190									
195	1.098,79 €													
190	1.078,70 €	Chefe de Brigada	170	180										
180	1.023,67 €	Chefe de Secção	170	180										
170	967,37 €													
167 b)	950,30 €	Desenhador Projectista	170	180	190	200								
163 b)	928,70 €	Técnico Administrativo	170	180	190	200	210	220	230					
160	911,61 €													
155 a)	883,12 €	Técnico de Segurança Higiene no Trabalho	170	180	190	200	210	220	230					
152	866,79 €	Técnico de Prevenção e Segurança	160	170	180	190								
147	838,64 €	Desenhador	135	141	147	152		155		160	163	167		
141 c)	805,30 €													
140	799,59 €	Escriturário	135	141	147	152		155		160	163	167		
135	771,86 €													
125	715,82 €	Motorista	125	135	141	147								
120 b)	688,55 €													
115	659,86 €	Operário/Mecânico/Electricista	125	135	141	147	152		155		160	163	167	
110	632,33 €													
105	604,74 €	Telefonista	105	110	115	120								
100	576,94 €	Auxiliar de Serviços Gerais	100	105	110	115								
		Contínuo	100	105	110	115								

#### Legenda:

Mudança de Nível Profissional

Mudança de Índice de Retribuição

Mudança sujeita às condições do Capítulo I, III-5

a) Acesso sujeito às condições do capítulo I-III-5 do Regulamento de Categorias Profissionais, a entrar em vigor a partir de 1 de Junho de 2008.

b) Em vigor a partir de 1 de Junho de 2008.

c) Em vigor a partir de 1 de Junho de 2008, substituindo o índice 140.

**ANEXO N.º 3****Regulamento de categorias profissionais****III — Normas genéricas para mudanças e acessos a uma categoria profissional, nível profissional e índice de retribuição**

A mudança ou acesso a uma categoria profissional, nível profissional e índice de retribuição apenas se pode verificar nos casos expressamente previstos no presente Regulamento.

1 — A mudança de classe ou de categoria profissional processa-se sempre por concurso, que será anunciado com 30 dias de antecedência, e implica:

Existência de vagas a concurso;

Candidatura ao concurso, feita pelo trabalhador que, no caso de ser para uma categoria de chefia ou altamente qualificada, deverá ter, como habilitações literárias mínimas, o 12.º ano ou equivalente;

Cumprimento das condições específicas de candidatura definidas para cada concurso;

Aprovação no concurso.

2 — A mudança de nível profissional processa-se de acordo com as seguintes condições cumulativas:

Cumprimento do tempo de permanência mínimo no índice em que se encontrar;

Candidatura feita pelo trabalhador;

Parecer positivo da hierarquia, com base na aferição de conhecimentos profissionais;

Aprovação em exame.

2.1 — Excepcionalmente, por um período nunca superior a três anos, poderão mudar de nível profissional sem exame os trabalhadores que, na altura de entrada em vigor do Regulamento de Categorias Profissionais, se encontrem, cumulativamente, nas seguintes condições:

Possuam habilitações literárias inferiores ao 9.º ano de escolaridade ou equivalente;

Tenham seis ou mais anos de antiguidade no índice de retribuição 152;

Se tenham inscrito no processo de reconhecimento, validação e certificação de competências e de obtenção do certificado de aptidão profissional a decorrer, durante o ano 2007 na empresa, e que, no período de tempo acima referido, consigam obter equivalência ao 9.º ano de escolaridade.

3 — A mudança de índice de retribuição processa-se de acordo com as seguintes condições:

Cumprimento do tempo de permanência mínimo no índice em que se encontrar;

Parecer positivo da hierarquia, com base na aferição de conhecimentos profissionais.

4 — O tempo de permanência mínimo em cada índice de retribuição é de três anos.

5 — Por não fazer parte da estrutura de progressão de qualquer nível profissional, o índice de retribuição 155 é considerado como um índice sujeito a regras especiais, cujo acesso é subordinado exclusiva e cumulativamente às seguintes condições:

Cumprimento de um tempo mínimo de permanência de três anos no índice de retribuição 152;

Parecer positivo da hierarquia, com base na aferição de conhecimentos profissionais;

Declaração do trabalhador, informando a empresa de que não pretende realizar ou vir a realizar exame profissional para acesso ao índice de retribuição 160.

5.1 — O acesso ao índice de retribuição 155 também pode acontecer nos casos em que o trabalhador, tendo efectuado exame profissional para acesso ao índice de retribuição 160, tenha obtido a nota final de 10, de 11 ou de 12 valores.

5.2 — Os trabalhadores que tiveram acesso ao índice 155 por terem obtido em exame a nota final de 10, 11 ou 12 valores, podem recandidatar-se ao exame profissional para acesso ao índice de retribuição 160, respeitando as condições definidas no ponto VI-7 do capítulo I.

**V — Normas para a realização e classificação dos exames profissionais**

Nos casos em que, para a mudança de nível profissional ou de índice de retribuição, se definiu como condição a aprovação em exame, as regras para a sua realização e classificação serão rigorosamente iguais para todos os trabalhadores da empresa e terão em consideração os seguintes aspectos:

1 — Categoria e nível profissional do trabalhador.

2 — O exame constará de duas provas:

Uma prova escrita, de âmbito nacional, que aferirá os conhecimentos gerais e os conhecimentos técnico-profissionais essencialmente relacionados com a categoria profissional do trabalhador.

Consideram-se conhecimentos gerais os seguintes:

A organização da EMEF;

O Sistema de Garantia da Qualidade;

A segurança, higiene e saúde no trabalho;

A organização do trabalho de manutenção;

Noções sobre o material circulante (motor e rebocado).

Uma prova oral/prática de âmbito local que aferirá os conhecimentos específicos e a experiência profissional anteriormente adquirida pelo trabalhador.

3 — Será nomeado um júri que acompanhará todo o processo de realização dos exames profissionais, composto por um presidente designado pelo conselho de administração e dois vogais designados pelo presidente do júri, um de âmbito nacional e outro de âmbito local.

4 — Cada prova de exame profissional terá a duração máxima de duas horas e será precedida de um curso de formação profissional específico.

5 — Na sequência dos resultados obtidos, serão atribuídas classificações que serão aferidas, numa escala de 0 a 20 valores. Estas classificações poderão ser ponderadas com base em critérios objectivos, nomeadamente de assiduidade/pontualidade e ou de avaliação do cumprimento dos padrões de qualidade definidos. Serão aprovados aqueles trabalhadores que obtiverem uma nota igual ou superior ao mínimo exigido para cada nível profissional.

6 — Dentro de cada categoria profissional, a promoção de nível profissional ou as mudanças de índice de retribuição referidas nos dois pontos seguintes, exige a obtenção da nota mínima de 13 valores.

7 — Os trabalhadores que se encontrem nos índices de retribuição 135 e 147, das carreiras da produção, apoio à produção e administrativa, podem candidatar-se a exame para acesso aos índices 147 e 160, respectivamente, desde que tenham completado o tempo de permanência mínimo no índice em que se encontrarem.

8 — Os trabalhadores que se encontrem no índice de retribuição 152, das carreiras da produção, apoio à produção e administrativa, podem candidatar-se a exame para acesso ao índice 160, desde que tenham completado o tempo de permanência mínimo no índice.

9 — Para efeitos de progressão na carreira, o índice de retribuição 152 é considerado como o índice mais elevado do nível profissional de escriturário, de operário e de desenhador.

10 — Os trabalhadores que se encontrem nos índices de retribuição 170, 180 e 190 da carreira administrativa podem candidatar-se a exame para acesso ao índice 210, desde que tenham completado o tempo de permanência mínimo no índice em que se encontrarem.

11 — Os trabalhadores oriundos da categoria profissional de técnico da produção que se encontrem no índice de retribuição 210 da carreira da produção, podem candidatar-se a exame para acesso ao índice 230, desde que tenham completado o tempo de permanência mínimo no índice em que se encontrarem.

## VI — Disposições finais

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

7 — Os trabalhadores que se encontram no índice de retribuição mais elevado do seu nível profissional, para quem a mudança de índice depende sempre de aprovação em exame, caso não obtenham a classificação mínima necessária, só poderão voltar a candidatar-se a exame profissional depois de passado o prazo de um ano sobre o último exame e ter obtido, no fim desse período de tempo, informação positiva com base em aferição de conhecimentos profissionais.

## CAPÍTULO II

### Categorias não integradas em carreiras

#### 1 — Classes, categorias e níveis profissionais:

Classe dos técnicos de segurança e higiene no trabalho:

Técnico de segurança e higiene no trabalho (níveis: técnico de segurança e higiene no trabalho II e I);

Motorista;

Telefonista;

Contínuo;

Auxiliar de serviços gerais.

#### 2 — Definição de funções:

2.1 — *Técnico de segurança e higiene no trabalho.* — É o trabalhador certificado que, no âmbito de aplicação de disposições legais, gerais, convencionais e regulamentares relativas à higiene, segurança, condições de trabalho e protecção da saúde nos locais de trabalho:

Verifica periodicamente e sempre que necessário o estado das instalações e dos equipamentos e informa superiormente, através de relatórios adequados, sobre as suas condições de utilização, perigosidade potencial e outros aspectos relevantes, propondo as medidas correctivas adequadas;

Incentiva, individualmente ou colaborando em acções globais, a adoptar, pelos trabalhadores, uma atitude de prevenção do acidente de trabalho e da doença profissional, propondo os comportamentos profissionais mais adequados;

Suscita, na sua área de competência, as intervenções da hierarquia;

Aprecia as sugestões ou reclamações dos trabalhadores, promove a sua resolução sempre que possível ou informa-as e apresenta-as superiormente;

Colabora, quando necessário, na prestação de primeiros socorros e, em geral, na resolução de situações de emergência ou de acidente, acompanhando, sempre que necessário, o trabalhador sinistrado;

Analisa as circunstâncias determinantes ou condicionantes de todos os acidentes de trabalho e doenças profissionais ocorridos na sua área de competência, apresentando superiormente o respectivo relatório com sugestões adequadas à prevenção de idênticos casos e à respectiva caracterização;

Secretaria e presta assessoria e apoio às estruturas de higiene, segurança e condições de trabalho instituídas na empresa, promovendo regionalmente os contactos com organismos e instituições vocacionadas para a área de higiene segurança e saúde ocupacional;

Presta informações e colabora com as hierarquias da área da sua competência na execução de anteprojectos de novas instalações ou remodelação das existentes, tendo em vista o cumprimento da regulamentação vigente;

Colabora na área da sua competência no processo tendente à afectação de equipamentos de segurança e garante a sua correcta utilização e manutenção;

Colabora na realização de acções de inspecção e auditoria;

Apoia e presta assessoria às estruturas de higiene segurança e condições de trabalho instituídas na empresa e desenvolve acções de informação e formação no âmbito da prevenção de riscos ocupacionais a todo o pessoal da empresa;

Pode promover contactos com organismos e instituições vocacionadas para a higiene, segurança e saúde ocupacional;

Colabora e ou participa na elaboração e divulgação da regulamentação relativa à prevenção de riscos e condições de trabalho;

Colabora e participa na formação de pessoal no âmbito da segurança e higiene no trabalho;

Pode apoiar, colaborar e ou participar no desenvolvimento de acções da área do Ambiente.

2.2 — *Motorista.* — [...]

2.3 — *Telefonista.* — [...]

2.4 — *Contínuo.* — [...]

2.5 — *Auxiliar de serviços gerais.* — [...]

## 3 — Estrutura e acessos:

Tec SHT I	230
Tec SHT I	220
Tec SHT I	210
Tec SHT II	200
Tec SHT II	190
Tec SHT II	180
Tec SHT II	170

Motorista	147
Motorista	141
Motorista	135
Motorista	125

Contínuo	115	Aux Serv Gerais	115	Telefonista	120
Contínuo	110	Aux Serv Gerais	110	Telefonista	115
Contínuo	105	Aux Serv Gerais	105	Telefonista	110
Contínuo	100	Aux Serv Gerais	100	Telefonista	105

O júri do exame profissional para acesso ao índice 210 dos técnicos de segurança e higiene no trabalho, integrará obrigatoriamente, pelo menos, um técnico superior de segurança e higiene no trabalho.

## CAPÍTULO III

## Carreira da produção

## 1 — Classes, categorias e níveis profissionais:

Classe dos operários:

Operário (níveis: operário e operário especializado);  
Mecânico (níveis: mecânico e mecânico especializado);  
Electricista (níveis: electricista e electricista especializado);

Classe dos técnicos oficiais:

Técnico oficial (níveis: técnico oficial II e técnico oficial I).

## 2 — Definição de funções:

2.1 — *Operário/mecânico/electricista*. — É o trabalhador devidamente habilitado com o conhecimento das técnicas próprias da sua profissão que, com base em desenhos, peças modelo, esquemas ou outras especificações:

Regula, afina, opera, manobra ferramentas, máquinas-ferramentas e, em geral, todos os equipamentos industriais;

Transforma ou prepara matérias-primas para fins determinados, incluindo afinação, montagem, reparação e conservação de instalações ou equipamentos mecânicos, eléctricos ou electrónicos;

Procede ou colabora na limpeza de peças e máquinas-ferramentas e em operações de lubrificação;

Levanta, distribui e repõe em armazém, materiais e ferramentas;

Pode efectuar escriturações ou outras tarefas de carácter administrativo ou de aprovisionamento relacionadas com aquelas actividades;

Pode colaborar na fiscalização de obras realizadas por entidades estranhas à Empresa;

Pode efectuar compras de materiais ou ferramentas indispensáveis;

Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho;

Pode colaborar na formação de estagiários ou de aprendizes;

O operário, mecânico ou electricista especializado que se encontre no índice de retribuição 163 ou seguintes da sua categoria profissional, além das funções atrás descritas, pode, cumulativamente, exercer funções de supervisão técnica dos trabalhos desenvolvidos por trabalhadores com índices de retribuição inferiores.

## 2.2 — Especializações de operário:

.....

a) *Carpinteiro de moldes*. — [...]  
b) *Carpinteiro de oficinas*. — [...]  
c) *Condutor de aparelhos de elevação e manobra*. — [...]

d) *Estofador*. — [...]

e) *Pintor*. — [...]

f) *Preparador*. — É o trabalhador que, executando tarefas de carácter administrativo no âmbito do planeamento e controlo da produção, nomeadamente: calcula e ou regista, a partir de mapas devidamente preenchidos na área da produção, o consumo de matérias-primas, semi-produtos e produtos fabricados, desperdícios, tempos de paragem dos equipamentos e assiduidade do pessoal. Pode, também, executar funções no âmbito da aquisição de materiais, de equipamentos ou de serviços, desenvolvendo as tarefas de carácter administrativo necessárias, de acordo com o seu nível de qualificação.

g) *Operador de calibração*. — É o trabalhador que recebe, identifica e prepara para calibração dispositivos de monitorização e medição (DMM). Prepara o equipamento adequado aos ensaios de calibração. Efectua a calibração dos DMM de acordo com os procedimentos e normas adequados. Recolhe, regista e trata os resultados obtidos no processo de calibração. Pode, sempre que necessário, colaborar na gestão dos equipamentos e na análise de certificados de calibração.

h) *Operador de armazém*. — É o trabalhador que estando afecto a um armazém, recebe, arruma e entrega matérias-primas, ferramentas, produtos acabados ou outros materiais necessários à produção. Verifica a conformidade entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação. Regista as entradas e saídas de materiais. Arruma os materiais de acordo com o respectivo plano de arrumação e zela pela sua adequada conservação. Participa ou orienta, sempre que necessário, nas situações de cargas e descargas de materiais. Participa na realização de inventários.

2.5 — *Técnico oficial*. — É o trabalhador que, sendo possuidor de comprovados conhecimentos técnicos em áreas industriais de especialidade reconhecida:

Desempenha funções de estudo ou apoio, de assessoria ou de execução, que não se limitam à interpretação e aplicação de normas ou modelos preestabelecidos, em áreas de actividade

perfeitamente definidas e compatíveis com o nível elevado das suas competências profissionais e de especialização;

Assume a responsabilidade pela execução de uma ou mais obras, nas quais intervenham trabalhadores com diferentes classes ou categorias profissionais, organizando, orientando, coordenando, verificando a actividade e a qualidade de equipas de trabalho e executando, quando necessário, tarefas para as quais está habilitado no âmbito da sua profissão nas áreas da fabricação, construção, montagem, conservação, beneficiação ou reparação de material, instalações e equipamentos;

Gere o pessoal, as máquinas, ferramentas e materiais necessários;

Colabora na avaliação de necessidades de mão-de-obra e sugere, em geral, medidas relacionadas com o pessoal e seu aproveitamento;

Analisa e resolve problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os;

Pode efectuar escriturações ou outras tarefas de carácter administrativo ou de aprovisionamento;

Colabora com os órgãos técnicos na preparação das obras;

Pode fiscalizar obras realizadas por entidades estranhas à Empresa cujo grau de exigência técnica e de responsabilidade seja compatível com a sua situação profissional;

Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho;

Pode colaborar na formação de trabalhadores de categoria menos elevada.

### 3 — Estrutura e acessos:

Classe dos Operários

Operário Especializado	167
Operário Especializado	163
Operário Especializado	160
Operário (a)	155
Operário	152
Operário	147
Operário	141
Operário	135
Operário	125

Classe dos Técnicos Oficiais

Téc Oficial I	230
Téc Oficial I	220
Téc Oficial I	210
Téc Oficial I	200
Téc Oficial II	190
Téc Oficial II	180
Téc Oficial II	170

## CAPÍTULO IV

### Carreira de apoio à produção

#### 1 — Classes, categorias e níveis profissionais:

Classe dos desenhadores projectistas:

Desenhador projectista (desenhador projectista);

Classe dos desenhadores:

Desenhador (níveis: desenhador; desenhador especializado).

#### 2 — Definição de funções:

2.1 — *Desenhador*. — [...]

2.2 — *Desenhador projectista*. — [...]

#### 3 — Estrutura e acessos:

Classe dos Desenhadores Projectistas

Des Projectista	200
Des Projectista	190
Des Projectista	180
Des Projectista	170

Classe dos Desenhadores

Desenh Especializado	167
Desenh Especializado	163
Desenh Especializado	160
Desenhador (a)	155
Desenhador	152
Desenhador	147
Desenhador	141
Desenhador	135

(a) Acesso sujeito às regras explicitadas nos capítulos I e III-5.

## CAPÍTULO V

### Carreira administrativa

#### 1 — Classes, categorias e níveis profissionais:

Classe dos escriturários:

Escriturário (níveis: escriturário, escriturário especializado);

Classe dos técnicos administrativos:

Técnico administrativo (técnico administrativo II, técnico administrativo I).

#### 2 — Definição de funções:

2.1 — *Escriturário*. — É o trabalhador que, executando tarefas administrativas mais ou menos diversifi-

(a) Acesso sujeito às regras explicitadas no capítulo I, III-5.

cadadas, em função do seu ramo de actividade, nomeadamente:

Examina, separa, classifica, trata, compila e arquiva o correio interno ou externo recebido;

Recolhe e prepara dados para as respostas ao correio recebido e expede documentos de qualquer tipo para destinatários internos e externos;

Classifica, conserva e regista a entrada ou saída de livros, publicações ou outros documentos;

Elabora e ordena notas de venda, prepara facturas, recibos, livranças, requisições e outros documentos;

Confere e controla documentação de prestação de contas e os correspondentes valores, realizando pagamentos, cobranças e tarefas complementares;

Procede à recolha, tratamento e escrituração dos dados relativos às operações contabilísticas compatíveis com a sua habilitação profissional;

Executa as actividades de natureza administrativa próprias da função pessoal e compatíveis com a sua habilitação profissional;

Desenvolve as actividades administrativas necessárias à aquisição, armazenamento e distribuição de materiais;

Executa tarefas administrativas relacionadas com questões jurídicas (tais como: buscas de textos legislativos e de jurisprudência; organização e arquivo de processos; encaminhamento para os tribunais de recursos, contestações e outros documentos);

Preenche, confere, trata, arquiva e encaminha modelos oficiais ou outros, relativos a quaisquer actividades da Empresa;

Trata a correspondência comercial e, em geral, atende terceiros, esclarecendo dúvidas e prestando informações;

Envia e recebe mensagens por telefone, telex, impressor ou outros equipamentos de transmissão e tratamento de texto ou de dados;

Procede, sempre que necessário, à reprodução de documentos e executa microfilmagens, desde que devidamente habilitado;

Utiliza, para a execução da generalidade das suas tarefas, equipamentos informáticos ou outros meios técnicos adequados, desde que devidamente habilitado;

Exerce, quando necessário, funções de apoio administrativo;

Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho;

O escriturário especializado que se encontre no índice de retribuição 163 ou seguintes da sua categoria profissional, além das funções atrás descritas, pode, cumulativamente, exercer funções de supervisão técnica dos trabalhos desenvolvidos por trabalhadores com índices de retribuição inferiores.

## 2.2 — Técnico administrativo. — [...]

### 3 — Estrutura e acessos:

#### Classe dos Técnicos Administrativos

Téc. Administ I	230
Téc. Administ I	220
Téc. Administ I	210

Téc. Administ II	200
Téc. Administ II	190
Téc. Administ II	180
Téc. Administ II	170

#### Classe dos Escriturários

Escrit Especializado	167
Escrit Especializado	163
Escrit Especializado	160

Escriturário (a)	155
Escriturário	152
Escriturário	147
Escriturário	141
Escriturário	135

(a) Acesso sujeito às regras explicitadas no capítulo I, III-5.

## CAPÍTULO VI

### Categorias profissionais transitórias

#### 1 — Categorias:

Mestre;  
Técnico da produção;  
Chefe de brigada;  
Técnico de prevenção e segurança;  
Chefe de secção;  
Desenhador-coordenador.

#### 2 — Estrutura e acessos:

Mestre	251
Mestre	245
Mestre	235

Des Coordenador	220
Des Coordenador	210

Téc Produção I	230
Téc Produção II	220
Téc Produção II	210
Téc Produção II	200
Téc Produção II	195

Téc Prev e Segurança	190
Téc Prev e Segurança	180
Téc Prev e Segurança	170
Téc Prev e Segurança	160

Encarregado Oficial	190
Encarregado Oficial	180
Encarregado Oficial	170

Chefe de Secção	180	Chefe de Brigada	180
Chefe de Secção	170	Chefe de Brigada	170

3 — Categorias extintas e a extinguir:

3.1 — As categorias de mestre, de técnico da produção, de chefe de brigada, de encarregado oficial, de desenhador-coordenador, de técnico de prevenção e segurança e de chefe de secção são consideradas a extinguir por redução gradual de efectivos.

3.2 — Mantêm-se em vigor as definições de funções constantes do Regulamento de Categorias Profissionais, de 1995, e de protocolos subsequentes, enquanto subsistirem trabalhadores nas categorias consideradas a extinguir.

### Índices

Tabela indiciária:

251;  
245;  
235;  
230;  
220;  
210;

200;  
195;  
190;  
180;  
170;  
167;  
163;  
160;  
155 (a);  
152;  
147;  
141;  
135;  
125;  
120;  
115;  
110;  
105;  
100.

(a) Acesso sujeito às condições do capítulo I, III-5.

Produção					Apoio à Produção					Administrativa					Não Integradas e Transitórias												
IND	T		T		T		T		T		IND	T		T		T		IND	T		T		IND	T		T	
251											251							251									
245											245			3	Mestre			245									
235											235			3				235									
230											230		Técnico de		T Prod I			230									
220			3	Téc. Oficial I							220	3	Seg e Hig	3	Téc. Prod II			220	3				3	Desenh Coord			
210			3								210	3	Trabalho I	3				210	3								
200			3								200	3	Técnico de	3				200	3								
190			3	Téc. Oficial II			3	Desenhador Projectista			190	3	Seg e Hig		Enc Oficial			190	3						190		Técnico de
180			3				3				180	3	Trabalho II	3				180	3				3	Chefe de Secção	180	3	Prevenção
170			3				3				170	3		3				170	3				3		170	3	Segurança
167											160							160									
163	3	Operário Especial				3	Desenh Especial				160	3	Escrit Especial														
160	3					3																					
155		(a)					(a)						(a)														
152	3					3	Desenhador																				
147	3					3					147																
141	3	Operário				3					141												3	Motorista			
135	3					3					135												3				
125	3										125												3				
120											120		Telefonista														
115											115	3															
110											110	3		3	Auxiliar Serviços Gerais								3	Continuo			
105											105	3		3									3				
100											100			3									3				

T - Tempo de Permanência (anos)

(a) - Acesso sujeito às condições do Capítulo I, III-5.

Categorias	Índices de Retribuição e Níveis Profissionais							
Mestre	235	245	251					
Desenhador Coordenador	210	220						
Técnico Oficial	170	180	190	200	210	220	230	
Técnico da Produção	195	200	210	220	230			
Encarregado Oficial	170	180	190					

Categorias	Índices de Retribuição e Níveis Profissionais											
Encarregado Oficial	170	180	190									
Chefe de Brigada	170	180										
Chefe de Secção	170	180										
Desenhador Projectista	170	180	190	200								
Técnico Administrativo	170	180	190	200	210	220	230					
Técnico de Segurança Higiene no Trabalho	170	180	190	200	210	220	230					
Técnico de Prevenção e Segurança	160	170	180	190								
Desenhador	135	141	147	152	155		160			163	167	
Escriturário	135	141	147	152	155		160			163	167	
Motorista	125	135	141	147								
Operário/Mecânico/Electricista	125	135	141	147	152	155		160			163	167
Telefonista	105	110	115	120								
Auxiliar de Serviços Gerais	100	105	110	115								
Contínuo	100	105	110	115								

**Legenda:**

Mudança de Nível Profissional

Mudança de Índice de Retribuição

Mudança sujeita às condições do Capítulo I, III-5

**Regras de integração no regulamento de categorias profissionais**

1 — Na data de entrada em vigor do presente regulamento é eliminado, na grelha salarial, o índice de retribuição 140, que será substituído pelo índice de retribuição 141.

2 — São criados, na data de entrada em vigor do presente regulamento, os índices de retribuição 163 e 167 como índices evolutivos do índice 160, que se manterá, sendo as condições de acesso as seguintes:

2.1 — O acesso ao índice de retribuição 163 far-se-á, numa 1.ª fase, em 1 de Junho de 2008, para os trabalhadores que tenham, nesta data, mais de seis anos de permanência no índice 160 e informação positiva com base em aferição de conhecimentos;

2.2 — Aos trabalhadores nas condições referidas no número anterior, ser-lhes-á atribuído um bónus de seis meses na sua antiguidade, relativamente ao tempo de permanência no novo índice;

2.3 — O acesso ao índice de retribuição 163 far-se-á, numa 2.ª fase, em 1 de Outubro de 2008, para os trabalhadores que tenham, nesta data, mais de quatro anos de permanência no índice 160 e informação positiva com base em aferição de conhecimentos;

2.4 — Aos trabalhadores nas condições referidas no número anterior, ser-lhes-á atribuído um bónus de três meses na sua antiguidade, relativamente ao tempo de permanência no novo índice;

2.5 — O acesso ao índice de retribuição 163 far-se-á, numa 3.ª fase, em 1 de Janeiro de 2009, para os trabalhadores que tenham, nesta data, pelo menos três anos de permanência no índice 160 e informação positiva com base em aferição de conhecimentos;

2.6 — O acesso ao índice de retribuição 167 far-se-á após três anos de permanência no índice de retribuição 163 e informação positiva com base em aferição de conhecimentos;

3 — Este regulamento de categorias profissionais entra em vigor a 1 de Junho de 2008.

Lisboa, 4 de Junho de 2008.

Pela EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A.:

*Carlos Alberto Clemente Frazão*, presidente da comissão executiva.

*Rita Adelaide da Silva Mendes Alho Martins*, administradora.

Pelo SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia:

*Francisco Fortunato*, secretário-geral.

*Cipriano Soares*, secretário nacional.

Pelo SINFES — Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos, Técnicos e de Serviços:

*Martinho António Cordeiro Neves Andrade*, presidente da direcção.

*José Silva Godinho*, secretário da direcção.

Pelo SQT — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*José Antunes Gonçalves*, dirigente.

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

.....



4 — O presente acordo de empresa (designado por AE) obriga a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., que desenvolve a actividade de fabrico, reabilitação, grande reparação e manutenção de equipamento, veículos ferroviários, navios e autocarros; engenharia de reabilitação, reparação e manutenção de veículos de transporte; estudos de instalações oficinais para manutenção (CAE: 33170 — reparação e manutenção de outro equipamento de transporte).e os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

5 — O presente acordo abrange todo o território nacional.

6 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 185 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — Com o início da vigência do presente acordo de empresa cessa a aplicabilidade de toda a regulamentação convencional e derivada anterior.

2 — O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária têm a vigência de um ano a partir de 1 de Fevereiro de 1994.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Revisão do acordo

1 — A denúncia deste acordo não poderá efectuar-se antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito, devendo a proposta revestir a forma escrita e observar os demais requisitos legais.

2 — A resposta, que deve revestir a forma escrita e observar os demais requisitos legais, deverá ser enviada no prazo de 30 dias.

3 — As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária, formada por dois representantes da Empresa e dois representantes dos sindicatos outorgantes do AE, devidamente credenciados para o efeito.

2 — Compete à comissão paritária interpretar cláusulas do presente AE e resolver casos omissos.

## CAPÍTULO II

### Admissões e categorias profissionais

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As condições de admissão ou readmissão, a duração do período experimental e as acções de formação a que devem submeter-se os candidatos são as definidas no presente capítulo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — As admissões serão efectuadas de acordo com as condições mínimas legalmente exigidas e nos termos legais:

- a) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem;
- b) Adequação ao perfil do posto de trabalho;
- c) Aptidão para o exercício da função.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de postos de trabalho

O preenchimento de postos de trabalho poderá verificar-se quer pelos trabalhadores da Empresa, quer através do recurso à admissão.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Exames

Previamente à admissão, os candidatos poderão ser submetidos a provas de selecção.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho

No acto de admissão a Empresa entregará, a cada trabalhador um documento do qual conste a categoria profissional, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho e demais condições acordadas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Readmissões

1 — Os candidatos a readmissão na Empresa deverão satisfazer os requisitos e condições de admissão exigidas para a função a que se candidatam.

2 — Aos trabalhadores readmitidos será contado para os devidos efeitos como tempo de serviço todo o período ou períodos de tempo de serviço que tenham prestado à empresa, salvo se o candidato tiver sido despedido com justa causa ou se tiver recebido indemnização na rescisão do contrato anterior.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

A Empresa poderá celebrar contratos a termo, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

A definição das categorias profissionais e os critérios de condições de promoção regem-se pelo regulamento complementar negociado entre os subscritores deste AE.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

O exercício temporário de funções globalmente não compreendidas no objecto do contrato a que corresponda um tratamento mais favorável não confere direito à categoria, salvo o disposto na lei.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental corresponde a um período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de elevada complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1 — O trabalhador deve:

- a) Tratar e respeitar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a Empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea c) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres da Empresa

A Empresa deve:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade, conhecimentos técnicos e práticos;
- e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

f) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos sindicais, oficiais, instituições de previdência e outras a estas inerentes, nos termos legais em vigor;

g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

#### Cláusula 17.<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 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 companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou quando, precedendo autorização do Instituto para o Desenvolvimento e Investigação das Condições de Trabalho, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo o disposto na lei;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) 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;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador faculdade de o rescindir, com direito a indemnização fixada nos termos legais, se a estas houver lugar.

### CAPÍTULO IV

#### Acção disciplinar

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

A Empresa detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Sanções

1 — O procedimento disciplinar deve ser exercido em total conformidade com a legislação aplicável.

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

3 — A Empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números seguintes, as sanções disciplinares de:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- d) Despedimento.

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

5 — A aplicação da repreensão simples não carece de processo disciplinar.

## CAPÍTULO V

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Duração do tempo de trabalho

Sem prejuízo do disposto na lei:

- a) O período normal de trabalho não poderá ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas semanais;
- b) O período normal de trabalho dos trabalhadores da carreira administrativa não poderá ser superior a sete horas por dia e a trinta e cinco horas semanais.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Fixação do horário de trabalho

Compete à Empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Escalas de serviço

Sem prejuízo do disposto na lei:

- a) O horário constará de escalas de serviço sempre que assim o exija a natureza da actividade exercida pelos Trabalhadores;
- b) Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho em períodos não regulares.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

- 1 — A Empresa aplicará o regime de horário flexível sempre que a natureza das actividades torne tal aplicação viável.
- 2 — Entende-se por horário flexível a distribuição das horas correspondentes ao período normal de trabalho diário em que se comete ao trabalhador o direito e a responsabilidade de escolher para prestação do seu trabalho uma parte dessas horas.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

- 1 — Sempre que o período de funcionamento de sectores da Empresa seja superior ao período normal de trabalho, poderão ser organizados turnos.

2 — Os turnos poderão ser fixos ou rotativos, sendo a mudança de turno efectuada após os dias de descanso semanal.

3 — O horário de trabalho em turnos será de quarenta horas semanais.

4 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa.

5 — Quando o trabalhador regressa de um período de ausência, qualquer que seja o motivo deste, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

6 — A empresa procurará que trabalhadores com mais de 60 anos não sejam incluídos em turnos, salvo no caso de interesse dos próprios ou no caso de necessidade da Empresa.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Tomada de refeição

1 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo destinado à refeição 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.

2 — Poderão, no entanto, ser organizadas escalas de serviço em que as refeições serão tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção do período de trabalho.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Repouso

1 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de doze horas.

2 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas que afectem esse mínimo serão retribuídas com o acréscimo de 100 % da RH.

3 — O pagamento das horas de repouso não gozadas previstas no n.º 2 substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontrar, com excepção do trabalho nocturno.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O descanso semanal será concedido normalmente ao sábado e domingo, sendo o primeiro descanso denominado de complementar e o outro de obrigatório

2 — Em cada semana o dia de descanso semanal complementar poderá ser gozado de forma repartida, mas continuada, mas com respeito pelas doze horas de repouso associado ao descanso semanal.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>****Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário a que o trabalhador está normalmente vinculado.

2 — Os trabalhadores poderão ser dispensados da prestação de trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitarem.

3 — A prestação de trabalho suplementar por trabalhador fica sujeita aos limites previstos na lei.

4 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com um acréscimo de 50 % da retribuição normal na primeira hora e 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

5 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

6 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>****Trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriado**

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

2 — No caso de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um dia de descanso compensatório remunerado. O descanso compensatório será gozado nos 90 dias seguintes.

4 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

**Cláusula 30<sup>a</sup>-A****Serviço de prevenção**

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da Empresa, na sua residência ou em local em que possa ser contactado, para eventual execução de serviços urgentes.

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono cujo montante é definido no anexo n.º 1 por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, em que esse abono será acrescido de valor igual ao da retribuição normal.

3 — Devem elaborar-se escalas de prevenção, de modo a que haja alternância de descansos.

**Cláusula 30<sup>a</sup>-B****Trabalho de emergência**

1 — Considera-se emergência a situação resultante de acidente ou ocorrência semelhante, em que poderão ser organizadas medidas de excepção sem subordinação ao preceituado no presente Acordo e que ficarão sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.

2 — Se o trabalho de emergência se iniciar durante o período normal de trabalho, todo o tempo que exceder esse período será contado como de emergência, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.

3 — Se o trabalho de emergência se iniciar dentro do período de repouso, descanso semanal ou feriado, a situação de trabalho de emergência manter-se-á até ao fim, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.

4 — A retribuição do trabalho efectuado nas situações de emergência será igual à retribuição hora (*RH*), acrescida de 100 % nos dias de trabalho normal e nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efectivo do descanso semanal ou feriado e o disposto no n.º 2 da cláusula 30<sup>a</sup>-A, «Serviço de prevenção».

5 — Terminado o tempo de emergência, os trabalhadores entram obrigatoriamente em condição de repouso, o qual respeitará os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar e terminar dentro do mesmo período de trabalho.

6 — As horas de viagem em situação de emergência, tanto no início como no termo, serão consideradas para todos os efeitos como trabalho de emergência.

**CAPÍTULO VI****Retribuição do trabalho****Cláusula 31.<sup>a</sup>****Retribuição**

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores é a constante da tabela indiciária (anexa).

**Cláusula 32.<sup>a</sup>****Definições**

Para efeito do disposto neste AE, considera-se:

a) «Retribuição mensal (*RM*)» o montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, cujo valor mínimo é fixado na tabela indiciária, de acordo com o grau em que se enquadra, com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, nos termos da cláusula 33.<sup>a</sup> e com o subsídio de turno, caso a ele tenha direito.

b) «Retribuição hora (*RH*)» o valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = (12 \times RM) / (52 \times HS)$$

sendo:

*HS* — número de horas do período normal de trabalho semanal.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>****Diuturnidades**

1 — Reportando-se à data da admissão na Empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2 — O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo pois ser tomado em conta, nomeadamente, para o cálculo do valor da retribuição horária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.

3 — O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de seis.

4 — O valor de cada diuturnidade será actualizado com a mesma periodicidade do índice 100 da tabela indiciária.

5 — O valor de cada diuturnidade é o constante do anexo n.º 1.

§ O valor da primeira diuturnidade será dividido em cinco quintos e será pago por antecipação com a seguinte calendarização: após o 1.º ano — o 1.º quinto; após o 2.º ano — o 2.º quinto; após o 3.º ano — o 3.º quinto; após o 4.º ano — o 4.º quinto, e após o 5.º ano — completa-se a primeira diuturnidade.

§§ Aos trabalhadores contratados a termo ser-lhes-á pago um montante equivalente de acordo com o critério e a calendarização definidos no parágrafo anterior.

6 — Aos trabalhadores transitados da Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., será considerada como data de admissão na Empresa a da CP.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>****Subsídio de refeição**

1 — A fim de fazerem face ao acréscimo de despesas com as refeições fora do domicílio, têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento, sem prejuízo no disposto nas cláusulas relativas a deslocações.

2 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que, num período normal de trabalho diário interrompido ou não por um intervalo de descanso, prestem apenas nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

3 — Têm direito a metade do valor do subsídio de refeição os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário interrompido ou não por um intervalo de descanso.

4 — Não implicam a perda ou a redução de subsídio de refeição as situações excepcionais indicadas nas alíneas seguintes:

a) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;

b) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício dos direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes na legislação em vigor;

c) A dispensa diária do trabalho durante uma hora, num ou em dois períodos à escolha da trabalhadora, durante o período de aleitação dos filhos e até 12 meses após o parto.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>****Subsídio de turno**

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho por turnos rotativos que incluam descansos semanais em dias fixos têm direito ao abono de um subsídio mensal designado por subsídio de turno I, constante do anexo n.º 1, que será actualizado com a mesma periodicidade do índice 100 da tabela indiciária.

2 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho por turnos rotativos que incluam descansos semanais em dias rotativos têm direito ao abono de um subsídio mensal designado por subsídio de turno II, constante do anexo n.º 1, que será actualizado com a mesma periodicidade do índice 100 da tabela indiciária.

3 — O subsídio de turno integra para todos os efeitos a retribuição mensal (RM) do trabalhador.

4 — O presente subsídio não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>****Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores têm o direito a receber com o vencimento do mês de Novembro de cada ano um subsídio de montante igual ao da remuneração base, acrescido das diuturnidades e do subsídio de turno quando a eles tenham direito.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>****Retribuição especial por acumulação de funções de motorista**

1 — Os trabalhadores que tenham carta de condução e que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumulem o exercício de funções de motorista terão direito a uma retribuição especial diária, por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação.

2 — A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que em acumulação de funções conduzam veículos consta do anexo n.º 1 e será actualizada com a mesma periodicidade do índice 100 da tabela indiciária.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>****Subsídio de transporte**

1 — A Empresa pagará mensalmente a todos os trabalhadores não beneficiários de transporte gratuito na rede ferroviária da CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., um subsídio de transporte cujo montante é definido no anexo n.º 1 por cada dia de prestação efectiva de trabalho.

2 — Para este efeito, entende-se por dia de «prestação efectiva de trabalho» a prestação de trabalho efectivo por um período não inferior a quatro horas e meia do tempo diário de trabalho.

3 — Nenhuma falta de prestação efectiva de trabalho, seja qual for a sua natureza, classificação ou imputabilidade, confere direito ao subsídio de transporte definido no n.º 1, salvo as condições excepcionais indicadas no n.º 4 da cláusula 34.<sup>a</sup>, «Subsídio de refeição».

## CAPÍTULO VII

**Disposições relativas a deslocações em serviço**Cláusula 39.<sup>a</sup>**Conceitos**

As deslocações ao serviço da Empresa que tiverem lugar fora da área de um círculo de cinco quilómetros de raio, cujo centro é o local de trabalho do trabalhador, darão lugar ao pagamento de ajudas de custo.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Ajudas de custo**

1 — Pelas deslocações que se efectuem no território nacional e para as regiões autónomas abonar-se-ão as ajudas de custo constantes no anexo n.º 1.

2 — As ajudas de custo fixadas no n.º 1 serão abonadas na totalidade relativamente a cada período de vinte e quatro horas, ou quando inferior, nos casos em que haja lugar a dormida e diária de alimentação completa, não relevando para o efeito o pequeno-almoço.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Despesas de transporte**

A Empresa custeará as despesas de transporte decorrentes de deslocações ao serviço da Empresa.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Pequenas deslocações**

1 — Denominam-se de pequenas deslocações aquelas cuja duração não exceda um período de vinte e quatro horas ou o exceda por tempo que não confere direito a abono superior ao de uma ajuda de custo completa.

2 — Nas pequenas deslocações serão abonadas as percentagens relativas a uma ajuda de custo completa, a seguir indicadas:

25 %, quando o trabalhador tenha necessidade de almoçar ou jantar;

50 %, quando o trabalhador tenha necessidade de apenas dormir.

3 — Haverá direito ao abono para almoço ou jantar ou a um e outro sempre que a deslocação abranja, pelo menos, metade do período compreendido entre as 12 e as 14 horas e ou entre as 19 e as 21 horas.

4 — Nas pequenas deslocações haverá direito ao pagamento de horas de viagem, com retribuição equivalente ao valor da retribuição hora, para tal se considerando as horas que, não sendo de trabalho, são necessárias para o mesmo.

5 — O pagamento de ajudas de custo é incompatível com a atribuição do subsídio de refeição referido na cláusula 34.<sup>a</sup>, «Subsídio de refeição».

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Grandes deslocações**

1 — Consideram-se grandes deslocações as deslocações de duração superior a vinte e quatro horas que não satisfaçam a condição prevista na parte final do n.º 1 da cláusula anterior.

2 — Nas grandes deslocações o abono das percentagens da ajuda de custo completa, nos dias de partida e regresso, far-se-á de acordo com as condições expressas na cláusula referente a pequenas deslocações.

3 — Haverá direito ao abono para almoço ou jantar ou a um e outro, no dia da partida, sempre que a deslocação se inicie até às 13 horas e ou até às 21 horas e no dia do regresso sempre que termine depois das 13 horas e ou depois das 21 horas.

4 — Nas grandes deslocações haverá direito ao pagamento de horas de viagem, com retribuição equivalente ao valor da retribuição hora, para tal se considerando as horas que, não sendo de trabalho, são necessárias para o mesmo.

5 — O pagamento de ajudas de custo é incompatível com a atribuição do subsídio de refeição referido na cláusula 34.<sup>a</sup>, «Subsídio de refeição».

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Deslocações ao estrangeiro**

1 — Nas deslocações ao estrangeiro, a Empresa garantirá a assistência médica e medicamentosa necessária em caso de doença ou acidente.

2 — Os acidentes ocorridos no exercício das funções que o trabalhador desempenhar e no trajecto de ida e volta para o local onde estiver instalado serão considerados como acidentes de trabalho.

3 — Durante o período de doença sem internamento hospitalar, o trabalhador manterá o direito ao subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro.

No caso de doença com internamento hospitalar o trabalhador receberá o excedente do subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro sobre o custo global do internamento e da assistência médica e medicamentosa, não podendo nunca o trabalhador receber menos de 50 % daquele subsídio.

4 — No caso de morte, a Empresa compromete-se a fazer a trasladação desde que solicitada.

## CAPÍTULO VIII

**Suspensão de prestação de trabalho**Cláusula 45.<sup>a</sup>**Férias, feriados e faltas**

1 — Em matéria de férias, feriados e faltas aplicar-se-ão as disposições legais em vigor, sem prejuízo do constante dos n.ºs 2 e 3.

2 — O período anual de 22 dias úteis de férias é aumentado em 3 dias, com direito a subsídio (25 dias úteis).

3 — O período suplementar de três dias úteis de férias, referido no n.º 2, afasta a aplicação de quaisquer outros regimes convencionais ou legais sobre a matéria.

4 — Consideram-se para todos os efeitos como feriados obrigatórios a terça-feira de Carnaval e os feriados municipais.

5 — Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço um período normal de trabalho, por quadrimestre, sem retribuição, ao abrigo do disposto na legislação em vigor sobre «efeitos das faltas justificadas».



Cláusula 56.<sup>a</sup>

## Acidentes de trabalho

1 — Aos trabalhadores afectados por incapacidade total temporária emergente de acidente de trabalho, a empresa assegura o pagamento integral do vencimento líquido como se estivesse ao serviço, transferindo no entanto essa responsabilidade para uma seguradora mediante apólice adequada.

2 — O disposto no número anterior é inaplicável aos trabalhadores cujo sinistro venha a ser objecto de exclusão da apólice de seguros por decisão judicial fundada em negligência, culpa ou dolo do trabalhador.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

## Direitos adquiridos

A Empresa continuará a assegurar a todos os trabalhadores oriundos da CP — Caminhos de Ferro Portu-

gueses, E. P., todos os direitos emergentes do respectivo contrato individual de trabalho.

## ANEXO N.º 1

## Matéria de expressão pecuniária

Subsídio de turno I — €44,53.

Subsídio de turno II — €47,28.

Ajudas de custo diárias — as ajudas de custo serão actualizadas pela mesma taxa aplicada às ajudas de custo na função pública, para o ano 2008:

Subsídio de refeição — €9,01;

Valor da 1.ª diuturnidade — €25,86;

Valor das restantes diuturnidades — €23,25;

Abono de prevenção — €5,20;

Acumulação de funções de motorista — €2,06;

Subsídio de transporte — €2,20.

## ANEXO N.º 2

## Grelha salarial

IND	Valor	Categorias	Índices de Retribuição e Níveis Profissionais											
251	1.403,74 €	Mestre	235	245	251									
245	1.370,45 €	Desenhador Coordenador	210	220										
235	1.314,42 €	Técnico Oficial	170	180	190	200	210	220	230					
230	1.286,41 €	Técnico da Produção	195	200	210	220	230							
220	1.230,39 €	Encarregado Oficial	170	180	190									
210	1.174,90 €	Chefe de Brigada	170	180										
200	1.118,88 €	Chefe de Secção	170	180										
195	1.098,79 €	Desenhador Projectista	170	180	190	200								
190	1.078,70 €	Técnico Administrativo	170	180	190	200	210	220	230					
180	1.023,67 €	Técnico de Segurança Higiene no Trabalho	170	180	190	200	210	220	230					
170	967,37 €	Técnico de Prevenção e Segurança	160	170	180	190								
167 b)	950,30 €	Desenhador	135	141	147	152		155		160	163	167		
163 b)	928,70 €	Escriturário	135	141	147	152		155		160	163	167		
160	911,61 €	Motorista	125	135	141	147								
155 a)	883,12 €	Operário/Mecânico/Electricista	125	135	141	147	152		155		160	163	167	
152	866,79 €	Telefonista	105	110	115	120								
147	838,64 €	Auxiliar de Serviços Gerais	100	105	110	115								
141 c)	805,30 €	Contínuo	100	105	110	115								
140	799,59 €													
135	771,86 €													
125	715,82 €													
120 b)	688,55 €													
115	659,86 €													
110	632,33 €													
105	604,74 €													
100	576,94 €													

Legenda:

## Legenda:

Mediça de Nível Profissional

Mediça de Índice de Retribuição

Mediça sujeita às condições do Capítulo I, III-5

c) Acesso sujeito às condições do capítulo I-III-5 do Regulamento de Categorias Profissionais, a entrar em vigor a partir de 1 de Junho de 2008.

d) Em vigor a partir de 1 de Junho de 2008.

c) Em vigor a partir de 1 de Junho de 2008, substituindo o índice 140.



**ANEXO N.º 3****Regulamento de Categorias Profissionais****CAPÍTULO I****Disposições gerais****I — Âmbito de aplicação**

1 — O presente Regulamento aplica-se a todas as categorias profissionais existentes na Empresa, com excepção dos licenciados e bacharéis.

**II — Definição de conceitos**

1 — «Carreira profissional» — conjunto de classes hierarquizadas, fundamentalmente complementares, articuladas entre si por uma rede de acessos definidos no presente Regulamento.

2 — «Classe profissional» — agrupamento de categorias profissionais.

3 — «Categoria profissional» — conjunto de funções essenciais referentes a áreas de actividade diferenciáveis, sem prejuízo do exercício de funções complementares e acessórias nos termos da lei.

4 — «Nível profissional» — grau de autonomia, de competência profissional e de responsabilidade técnica com que um trabalhador de determinada classe profissional desempenha as funções próprias da sua categoria.

5 — «Índice de retribuição» — diferentes valores monetários de retribuição correspondentes a um determinado nível profissional.

6 — «Promoção de nível profissional» — mudança de nível profissional comprovada por exame, que é caracterizada pelo acesso a um nível de competência profissional e de responsabilidade técnica mais elevado dentro da mesma categoria profissional.

7 — «Promoção de categoria» — mudança de nível profissional, aprovada por concurso, caracterizada pelo acesso a uma categoria profissional de nível de competência profissional mais elevado e de responsabilidades mais alargadas dentro da mesma carreira profissional.

8 — «Mudança de carreira» — passagem de um nível profissional a outro, não pertencente à mesma Carreira profissional.

9 — «Mudança de categoria» — passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente ou não à mesma carreira, mas de igual índice de retribuição.

10 — «Mudança de índice de retribuição» — acesso a um nível de competência técnico-profissional mais elevado dentro da mesma categoria ou nível profissional.

**III — Normas genéricas para mudanças e acessos a uma categoria profissional, nível profissional e índice de retribuição**

A mudança ou acesso a uma categoria profissional, nível profissional e índice de retribuição apenas se pode verificar nos casos expressamente previstos no presente Regulamento.

1 — A mudança de classe ou de categoria profissional processa-se sempre por concurso, que será anunciado com 30 dias de antecedência, e implica:

Existência de vagas a concurso;

Candidatura ao concurso feita pelo trabalhador que, no caso de ser para uma categoria de chefia ou altamente

qualificada, deverá ter como habilitações literárias mínimas o 12.º ano ou equivalente;

Cumprimento das condições específicas de candidatura definidas para cada concurso;

Aprovação no concurso.

2 — A mudança de nível profissional processa-se de acordo com as seguintes condições cumulativas:

Cumprimento do tempo de permanência mínimo no índice em que se encontrar;

Candidatura feita pelo trabalhador;

Parecer positivo da hierarquia, com base na aferição de conhecimentos profissionais;

Aprovação em exame.

2.1 — Excepcionalmente, por um período nunca superior a três anos, poderão mudar de nível profissional sem exame os trabalhadores que, na altura de entrada em vigor do Regulamento de Categorias Profissionais, se encontrem, cumulativamente, nas seguintes condições:

Possuam habilitações literárias inferiores ao 9.º ano de escolaridade ou equivalente;

Tenham seis ou mais anos de antiguidade no índice de retribuição 152;

Se tenham inscrito no processo de reconhecimento, validação e certificação de competências e de obtenção do certificado de aptidão profissional a decorrer, durante o ano 2007 na Empresa, e que, no período de tempo acima referido, consigam obter equivalência ao 9.º ano de escolaridade.

3 — A mudança de índice de retribuição processa-se de acordo com as seguintes condições:

Cumprimento do tempo de permanência mínimo no índice em que se encontrar;

Parecer positivo da hierarquia, com base na aferição de conhecimentos profissionais.

5 — O tempo de permanência mínimo em cada índice de retribuição é de três anos.

5 — Por não fazer parte da estrutura de progressão de qualquer nível profissional, o índice de retribuição 155 é considerado como um índice sujeito a regras especiais, cujo acesso é subordinado exclusiva e cumulativamente às seguintes condições:

Cumprimento de um tempo mínimo de permanência de três anos no índice de retribuição 152;

Parecer positivo da hierarquia, com base na aferição de conhecimentos profissionais;

Declaração do trabalhador informando a Empresa de que não pretende realizar ou vir a realizar exame profissional para acesso ao índice de retribuição 160.

5.1 — O acesso ao índice de retribuição 155 também pode acontecer nos casos em que o trabalhador, tendo efectuado exame profissional para acesso ao índice de retribuição 160, tenha obtido a nota final de 10, de 11 ou de 12 valores.

5.2 — Os trabalhadores que tiveram acesso ao índice 155 por terem obtido em exame a nota final de 10, 11 ou 12 valores, podem recandidatar-se ao exame profissional para acesso ao índice de retribuição 160, respeitando as condições definidas no n.º vi-7 do capítulo I.

**IV — Norma genérica para o provimento de vagas**

O provimento por mudança de categoria ou de classe profissional de vagas existentes de determinada categoria profissional faz-se mediante concurso, salvo:

- 1) Nos casos de recrutamento externo;
- 2) Nos casos de recrutamento interno para categorias de começo de carreira.

**V — Normas para a realização e classificação dos exames profissionais**

Nos casos em que, para a mudança de nível profissional ou de índice de retribuição, se definiu como condição a aprovação em exame, as regras para a sua realização e classificação serão rigorosamente iguais para todos os trabalhadores da empresa e terão em consideração os seguintes aspectos:

- 1 — Categoria e nível profissional do trabalhador.
- 2 — O exame constará de duas provas:

Uma prova escrita, de âmbito nacional, que aferirá os conhecimentos gerais e os conhecimentos técnico-profissionais essencialmente relacionados com a categoria profissional do trabalhador.

Consideram-se conhecimentos gerais os seguintes:

- A organização da EMEF;
- O Sistema de Garantia da Qualidade;
- A segurança, higiene e saúde no trabalho;
- A organização do trabalho de manutenção;
- Noções sobre o material circulante (motor e rebocado).

Uma prova oral/prática de âmbito local que aferirá os conhecimentos específicos e a experiência profissional anteriormente adquirida pelo trabalhador.

3 — Será nomeado um júri que acompanhará todo o processo de realização dos exames profissionais, composto por um presidente designado pelo conselho de administração e dois vogais designados pelo presidente do júri, um de âmbito nacional e outro de âmbito local.

4 — Cada prova de exame profissional terá a duração máxima de duas horas e será precedida de um curso de formação profissional específico.

5 — Na sequência dos resultados obtidos, serão atribuídas classificações, que serão aferidas numa escala de 0 a 20 valores. Estas classificações poderão ser ponderadas com base em critérios objectivos, nomeadamente de assiduidade/pontualidade e ou de avaliação do cumprimento dos padrões de qualidade definidos. Serão aprovados aqueles trabalhadores que obtiverem uma nota igual ou superior ao mínimo exigido para cada nível profissional.

6 — Dentro de cada categoria profissional, a promoção de nível profissional ou as mudanças de índice de retribuição referidas nos dois números seguintes exige a obtenção da nota mínima de 13 valores.

7 — Os trabalhadores que se encontrem nos índices de retribuição 135 e 147 das carreiras da produção, apoio à produção e administrativa podem candidatar-se a exame para acesso aos índices 147 e 160, respectivamente, desde que tenham completado o tempo de permanência mínimo no índice em que se encontrarem.

8 — Os trabalhadores que se encontrem no índice de retribuição 152 das carreiras da produção, apoio à produção

e administrativa podem candidatar-se a exame para acesso ao índice 160, desde que tenham completado o tempo de permanência mínimo no índice.

9 — Para efeitos de progressão na carreira, o índice de retribuição 152 é considerado como o índice mais elevado do nível profissional de escriturário, de operário e de desenhador.

10 — Os trabalhadores que se encontrem nos índices de retribuição 170, 180 e 190 da carreira administrativa podem candidatar-se a exame para acesso ao índice 210, desde que tenham completado o tempo de permanência mínimo no índice em que se encontrarem.

11 — Os trabalhadores oriundos da categoria profissional de técnico da produção que se encontrem no índice de retribuição 210 da carreira da produção podem candidatar-se a exame para acesso ao índice 230, desde que tenham completado o tempo de permanência mínimo no índice em que se encontrarem.

**VI — Disposições finais**

1 — Os candidatos à admissão na Empresa ficarão, sempre que tal solução for possível ou adequada, na situação de formandos, ao abrigo de contratos de formação celebrados nos termos legais aplicáveis.

2 — As disposições do presente regulamento não se aplicam nos casos de reclassificação ou de Reconversão.

3 — A criação ou supressão de categorias profissionais terá de obrigatoriamente precedida de consulta aos sindicatos.

4 — O trabalhador, face ao exposto nos capítulos I e III, n.ºs 1, 2 e 3, dispõe de 10 dias úteis para, querendo, reclamar do exame profissional e ou parecer da hierarquia, devendo a Empresa proceder à apreciação das reclamações num prazo de 20 dias úteis.

5 — Os exames profissionais para a mudança de nível profissional realizam-se nos meses de Maio e Novembro de cada ano, respeitando as regras definidas nos capítulos I e III.

6 — Sempre que os trabalhadores obtiverem parecer negativo da hierarquia com base na aferição de conhecimentos profissionais, serão sujeitos a nova aferição, após o cumprimento de mais um ano de tempo de permanência no índice de retribuição em que se encontrarem.

7 — Os trabalhadores que se encontram no índice de retribuição mais elevado do seu nível profissional, para quem a mudança de índice depende sempre de aprovação em exame, caso não obtenham a classificação mínima necessária só poderão voltar a candidatar-se a exame profissional depois de passado o prazo de um ano sobre o último exame e ter obtido, no fim desse período de tempo, informação positiva com base em aferição de conhecimentos profissionais.

**CAPÍTULO II****Categorias não integradas em carreiras:**

1 — Classes, categorias e níveis profissionais:

Classe dos técnicos de segurança e higiene no trabalho:

Técnico de segurança e higiene no trabalho (níveis: técnico de segurança e higiene no trabalho II e I);

Motorista;  
Telefonista;  
Contínuo;  
Auxiliar de serviços gerais.

## 2 — Definição de funções:

2.1 — *Técnico de segurança e higiene no trabalho.* — É o trabalhador certificado que, no âmbito de aplicação de disposições legais, gerais, convencionais e regulamentares relativas à higiene, segurança, condições de trabalho e protecção da saúde nos locais de trabalho:

Verifica periodicamente e sempre que necessário, o estado das instalações e dos equipamentos e informa superiormente, através de relatórios adequados, sobre as suas condições de utilização, perigosidade potencial e outros aspectos relevantes, propondo as medidas correctivas adequadas;

Incentiva, individualmente ou colaborando em acções globais, a adoptar, pelos trabalhadores, uma atitude de prevenção do acidente de trabalho e da doença profissional, propondo os comportamentos profissionais mais adequados;

Suscita, na sua área de competência, as intervenções da hierarquia;

Aprecia as sugestões ou reclamações dos trabalhadores, promove a sua resolução sempre que possível ou informa-as e apresenta-as superiormente;

Colabora, quando necessário, na prestação de primeiros socorros e, em geral, na resolução de situações de emergência ou de acidente, acompanhando, sempre que necessário, o trabalhador sinistrado;

Analisa as circunstâncias determinantes ou condicionantes de todos os acidentes de trabalho e doenças profissionais ocorridos na sua área de competência, apresentando superiormente o respectivo relatório com sugestões adequadas à prevenção de idênticos casos e à respectiva caracterização;

Secretaria e presta assessoria e apoio às estruturas de higiene e segurança e condições de trabalho instituídas na Empresa, promovendo regionalmente os contactos com organismos e instituições vocacionadas para a área de higiene segurança e saúde ocupacional;

Presta informações e colabora com as hierarquias da área da sua competência na execução de anteprojectos de novas instalações ou remodelação das existentes, tendo em vista o cumprimento da regulamentação vigente;

Colabora na área da sua competência no processo tendente à afectação de equipamentos de segurança e garante a sua correcta utilização e manutenção;

Colabora na realização de acções de inspecção e auditoria;

Apoia e presta assessoria às estruturas de higiene e segurança e condições de trabalho instituídas na Empresa e desenvolve acções de informação e formação no âmbito da prevenção de riscos ocupacionais a todo o pessoal da Empresa;

Pode promover contactos com organismos e instituições vocacionadas para a higiene, segurança e saúde ocupacional;

Colabora e ou participa na elaboração e divulgação da regulamentação relativa à prevenção de riscos e condições de trabalho;

Colabora e participa na formação de pessoal no âmbito da segurança e higiene no trabalho;

Pode apoiar, colaborar e ou participar no desenvolvimento de acções da área do ambiente.

2.2 — *Motorista.* — É o trabalhador devidamente habilitado que:

Conduz automóveis ligeiros ou pesados de passageiros e ou de mercadorias (mas não de serviço público), procurando garantir a normalidade e segurança da marcha;

Colabora na carga e descarga de mercadorias ou bagagens e orienta a sua arrumação no veículo;

Efectua verificações de níveis e, em trânsito, pequenas reparações para que esteja habilitado e substituição de rodas por avaria;

Zela e providencia pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura;

Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho.

2.3 — *Telefonista.* — É o trabalhador que, prestando serviço em central telefónica da Empresa:

Transmite aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelece ligações para o exterior;

Estabelece, quando necessário, ligações entre telefones internos;

Procede aos registos e escriturações inerentes à sua actividade;

Pode prestar informações pedidas telefonicamente por terceiros ou encaminhá-las para os serviços competentes;

Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho.

2.4 — *Contínuo.* — É o trabalhador que:

Informa, encaminha e anuncia visitantes;

Recebe, estampa e entrega correspondência, volumes e outros documentos, podendo colaborar na sua triagem;

Colabora nos trabalhos de reprodução e arquiva documentos;

Opera com máquinas de reprodução de documentos, desde que habilitado;

Executa o serviço de porteiro ou guarda das instalações dos núcleos administrativos e dependências anexas;

Executa a preparação de salas para reuniões e as correspondentes arrumações, podendo, neste caso, fazer ligeiras limpezas, bem como, excepcionalmente, mudanças de móveis na sua área de actividade;

Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho.

2.5 — *Auxiliar de serviços gerais.* — É o trabalhador que na área de actividade em que se encontra inserido, executa as tarefas não diferenciadas que lhe forem atribuídas.

## 3 — Estrutura e acessos:

Tec SHT I	230
Tec SHT I	220
Tec SHT I	210
Tec SHT II	200
Tec SHT II	190
Tec SHT II	180
Tec SHT II	170

Motorista	147
Motorista	141
Motorista	135
Motorista	125

Contínuo	115	Aux Serv Gerais	115	Telefonista	120
Contínuo	110	Aux Serv Gerais	110	Telefonista	115
Contínuo	105	Aux Serv Gerais	105	Telefonista	110
Contínuo	100	Aux Serv Gerais	100	Telefonista	105

O júri do exame profissional para acesso ao índice 210 dos técnicos de segurança e higiene no trabalho integrará obrigatoriamente, pelo menos, um técnico superior de segurança e higiene no trabalho.

## CAPÍTULO III

## Carreira da produção

## 1 — Classes, categorias e níveis profissionais:

Classe dos operários:

Operário (níveis: operário e operário especializado);  
Mecânico (níveis: mecânico e mecânico especializado);  
Electricista (níveis: electricista; electricista especializado).

Classe dos técnicos oficiais:

Técnico oficial (níveis: técnico oficial II e técnico oficial I)

## 2 — Definição de funções:

2.1 — *Operário/mecânico/electricista*. — É o trabalhador devidamente habilitado com o conhecimento das técnicas próprias da sua profissão que, com base em desenhos, peças modelo, esquemas ou outras especificações:

Regula, afina, opera, manobra ferramentas, máquinas-ferramentas e, em geral, todos os equipamentos industriais;

Transforma ou prepara matérias-primas para fins determinados, incluindo afinação, montagem, reparação e conservação de instalações ou equipamentos mecânicos, eléctricos ou electrónicos;

Procede ou colabora na limpeza de peças e máquinas-ferramentas e em operações de lubrificação;

Levanta, distribui e repõe em armazém, materiais e ferramentas;

Pode efectuar escriturações ou outras tarefas de carácter administrativo ou de aprovisionamento relacionadas com aquelas actividades;

Pode colaborar na fiscalização de obras realizadas por entidades estranhas à Empresa;

Pode efectuar compras de materiais ou ferramentas indispensáveis;

Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho;

Pode colaborar na formação de estagiários ou de aprendizes;

O operário, mecânico ou electricista especializado que se encontre no índice de retribuição 163 ou seguintes da sua categoria profissional, além das funções atrás descritas pode, cumulativamente, exercer funções de supervisão técnica dos trabalhos desenvolvidos por trabalhadores com índices de retribuição inferiores.

2.2 — Especializações de operário — aos trabalhadores com a categoria de operário pode ser atribuída, sem prejuízo da definição genérica de funções constantes do n.º 2, uma das seguintes especializações profissionais:

a) *Carpinteiro de moldes*. — É o trabalhador que, em especial, fabrica, monta e repara moldes, modelos de madeira ou produtos afins, podendo, se não existir trabalho da sua especialidade, executar tarefas atribuídas ao carpinteiro de oficinas.

b) *Carpinteiro de oficinas*. — É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, repara e assenta, manual ou mecanicamente, estruturas e componentes de máquinas, móveis, viaturas e outras obras em madeira ou produtos afins.

c) *Condutor de aparelhos de elevação e manobra*. — É o trabalhador que conduz, manobra ou opera máquinas ou aparelhos fixos ou móveis destinados a transferir, empilhar, elevar ou colocar materiais e equipamentos. Abastece de combustível e limpa, lubrifica e executa pequenas reparações nas máquinas ou aparelhos a seu cargo.

d) *Estofador*. — É o trabalhador que traça os moldes e os materiais, talha, cose, enchumaça, prega ou grampa tecidos, couro, materiais similares ou outros produtos para revestir armações e, em geral, confeccionar estofos, almofadas, guarnições e outros componentes.

e) *Pintor*. — É o trabalhador que prepara ou repara superfícies, desmontando pequenas peças a elas fixadas. Prepara, afina e aplica betumes, tintas ou outros produtos por processos manuais ou mecânicos, sobre superfícies de diversas obras e de diversos materiais.

f) *Preparador*. — É o trabalhador que, executando tarefas de carácter administrativo no âmbito do planeamento e controlo da produção, nomeadamente: calcula e ou regista, a partir de mapas devidamente preenchidos na área da produção, o consumo de matérias-primas, semiprodutos e produtos fabricados, desperdícios, tempos de paragem dos equipamentos e assiduidade do pessoal. Pode, também, executar funções no âmbito da aquisição de materiais, de equipamentos ou de serviços, desenvolvendo as tarefas de carácter administrativo necessárias, de acordo com o seu nível de qualificação.

g) *Operador de calibração*. — É o trabalhador que recebe, identifica e prepara para calibração dispositivos de monitorização e medição (DMM). Prepara o equipamento

adequado aos ensaios de calibração. Efectua a calibração dos DMM de acordo com os procedimentos e normas adequadas. Recolhe, regista e trata os resultados obtidos no processo de calibração. Pode, sempre que necessário, colaborar na gestão dos equipamentos e na análise de certificados de calibração.

*h) Operador de armazém.* — É o trabalhador que estando afecto a um armazém recebe, arruma e entrega matérias-primas, ferramentas, produtos acabados ou outros materiais necessários à produção. Verifica a conformidade entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação. Regista as entradas e saídas de materiais. Arruma os materiais de acordo com o respectivo plano de arrumação e zela pela sua adequada conservação. Participa ou orienta, sempre que necessário, nas situações de cargas e descargas de materiais. Participa na realização de inventários.

**2.3 — Especializações de mecânico** — aos trabalhadores com a categoria de mecânico pode ser atribuída, sem prejuízo da definição genérica de funções constantes do n.º 2, uma das seguintes especializações profissionais:

*a) Forjador.* — É o trabalhador que utilizando martelo pilão ou outras máquinas-ferramentas, trabalha barras, hastes, lingotes e placas de ferro, aço ou outros metais aquecidos para a fabricação ou reparação de peças ou ferramentas. Pode executar soldaduras por caldeamento e efectuar tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido e cementação.

*b) Operador de máquinas-ferramentas.* — É o trabalhador que opera com máquinas-ferramentas, nomeadamente fresas, tornos, mandriladoras ou outras. Opera com máquinas automáticas ou de comando numérico. Regula e prepara a máquina com que trabalha e, se necessário, as ferramentas e ou programas que utiliza.

*c) Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que traça, desempena, enforma e executa peças, examina o estado dos diversos órgãos, detecta avarias, repara, regula, afina, ensaia, monta e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos do material motor e rebocado, bem como de máquinas-ferramentas e outros aparelhos ou equipamentos industriais. Opera com engenhos de furar, calandras, guilhotinas e quinadeiras. Proceda ao corte de metais. Pode eventualmente executar soldaduras de menor responsabilidade.

*d) Soldador.* — É o trabalhador que solda e corta metais por meio de procedimentos técnicos adequados e segundo as especificações e para as finalidades pretendidas. Pode colaborar em trabalhos de serralharia.

**2.4 — Especializações de electricista** — aos trabalhadores com a categoria de electricista pode ser atribuída, sem prejuízo da definição genérica de funções constante do n.º 2, uma das seguintes especializações profissionais:

*a) Bobinador.* — É o trabalhador que, utilizando processos e dispositivos adequados, desbobina, bobina e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

*b) Electromecânico.* — É o trabalhador que instala, ensaia, conserva e repara diversos tipos de instalações e circuitos eléctricos e seus componentes e conserva, repara, ajusta, instala e ensaia aparelhos eléctricos, electromecâ-

nicos e máquinas eléctricas rotativas, podendo, eventualmente, executar peças.

*c) De electrónica.* — É o trabalhador que monta, instala, controla, ensaia, conserva e repara instalações, aparelhos e equipamentos eléctricos e electrónicos e, em geral, aparelhos eléctricos ou com componentes electrónicos.

**2.5 — Técnico oficial.** — É o trabalhador que, sendo possuidor de comprovados conhecimentos técnicos em áreas industriais de especialidade reconhecida:

Desempenha funções de estudo ou apoio, de assessoria ou de execução, que não se limitam à interpretação e aplicação de normas ou modelos preestabelecidos, em áreas de actividade perfeitamente definidas e compatíveis com o nível elevado das suas competências profissionais e de especialização;

Assume a responsabilidade pela execução de uma ou mais obras, nas quais intervenham trabalhadores com diferentes classes ou categorias profissionais, organizando, orientando, coordenando, verificando a actividade e a qualidade de equipas de trabalho e executando, quando necessário, tarefas para as quais está habilitado no âmbito da sua profissão nas áreas da fabricação, construção, montagem, conservação, beneficiação ou reparação de material, instalações e equipamentos;

Gere o pessoal, as máquinas, ferramentas e materiais necessários;

Colabora na avaliação de necessidades de mão-de-obra e sugere, em geral, medidas relacionadas com o pessoal e seu aproveitamento;

Analisa e resolve problemas técnicos que ultrapassem a competência de trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os;

Pode efectuar escriturações ou outras tarefas de carácter administrativo ou de aprovisionamento;

Colabora com os órgãos técnicos na preparação das obras;

Pode fiscalizar obras realizadas por entidades estranhas à Empresa cujo grau de exigência técnica e de responsabilidade seja compatível com a sua situação profissional;

Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho;

Pode colaborar na formação de trabalhadores de categoria menos elevada.

### 3 — Estrutura e acessos:

Classe dos Técnicos Oficiais

Téc Oficial I	230
Téc Oficial I	220
Téc Oficial I	210
Téc Oficial I	200

## Classe dos Operários

Operário Especializado	167
Operário Especializado	163
Operário Especializado	160
Operário (a)	155
Operário	152
Operário	147
Operário	141
Operário	135
Operário	125

(a) Acesso sujeito às regras explicitadas nos capítulos I e III-5.

## CAPÍTULO IV

## Carreira de apoio à produção

## 1 — Classes, categorias e níveis profissionais:

Classe dos desenhadores projectistas:

Desenhador projectista (desenhador projectista);

Classe dos desenhadores:

Desenhador (níveis: desenhador; desenhador especializado).

## 2 — Definição de funções

2.1 — *Desenhador*. — É o trabalhador que, em conformidade com o seu ramo de actividade:

Estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou pormenor de plantas, alçados, cortes, mapas, gráficos, cartas ou planos geográficos, topográficos ou outros, relativos a anteprojectos, ou projectos de via, construção, instalações, manutenção ou reparação de circuitos, equipamentos ou órgãos, a partir de esboços e especificações complementares ou de elementos por si recolhidos no gabinete ou em obra, tendo em vista os objectivos finais que lhe tiverem sido fixados;

Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho;

Executa cálculos correntes a partir de elementos ou desenhos.

2.2 — *Desenhador projectista*. — É o trabalhador que, em conformidade com o seu ramo de actividade:

Tem a seu cargo trabalhos perfeitamente identificados de mais exigente especialização e responsabilidade;

Téc Oficial II	190
Téc Oficial II	180
Téc Oficial II	170

Concebe ou estuda o desenvolvimento, a partir de um programa dado, de anteprojectos ou projectos de um conjunto ou de partes, executando o seu estudo, esboço ou desenho, efectuando cálculos não específicos de profissionais de engenharia e determinado com precisão quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários à elaboração de orçamentos ou de cadernos de encargos para determinada obra;

Pode orientar e dirigir, em tarefas bem determinadas, um ou mais Desenhadores;

Pode exercer, excepcionalmente, funções atribuídas ao Desenhador, em especial as mais exigentes ou nos casos de maior complexidade;

Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho;

Pode colaborar na formação de profissionais de categoria menos elevada.

## 3 — Estrutura e acessos:

## Classe dos Desenhadores Projectistas

Des Projectista	200
Des Projectista	190
Des Projectista	180
Des Projectista	170

## Classe dos Desenhadores

Desenh Especializado	167
Desenh Especializado	163
Desenh Especializado	160
Desenhador (a)	155
Desenhador	152
Desenhador	147
Desenhador	141
Desenhador	135

(a) Acesso sujeito às regras explicitadas nos capítulos I e III-5.

## CAPÍTULO V

## Carreira administrativa

## 1 — Classes, categorias e níveis profissionais:

Classe dos escriturários:

Escriturário (níveis: escriturário, escriturário especializado);

Classe dos técnicos administrativos:

Técnico administrativo (técnico administrativo II, técnico administrativo I).

## 2 — Definição de funções:

2.1 — *Escrivão*. — É o trabalhador que, executando tarefas administrativas mais ou menos diversificadas, em função do seu ramo de actividade, nomeadamente:

Examina, separa, classifica, trata, compila e arquiva o correio interno ou externo recebido;

Recolhe e prepara dados para as respostas ao correio recebido e expede documentos de qualquer tipo para destinatários internos e externos;

Classifica, conserva e regista a entrada ou saída de livros, publicações ou outros documentos;

Elabora e ordena notas de venda, prepara facturas, recibos, livranças, requisições e outros documentos;

Confere e controla documentação de prestação de contas e os correspondentes valores, realizando pagamentos, cobranças e tarefas complementares;

Procede à recolha, tratamento e escrituração dos dados relativos às operações contabilísticas compatíveis com a sua habilitação profissional;

Executa as actividades de natureza administrativa próprias da função pessoal e compatíveis com a sua habilitação profissional;

Desenvolve as actividades administrativas necessárias à aquisição, armazenamento e distribuição de materiais;

Executa tarefas administrativas relacionadas com questões jurídicas (tais como: buscas de textos legislativos e de jurisprudência; organização e arquivo de processos; encaminhamento para os tribunais de recursos, contestações e outros documentos);

Preenche, confere, trata, arquiva e encaminha modelos oficiais ou outros, relativos a quaisquer actividades da Empresa;

Trata a correspondência comercial e, em geral, atende terceiros, esclarecendo dúvidas e prestando informações;

Envia e recebe mensagens por telefone, telex, impressor ou outros equipamentos de transmissão e tratamento de texto ou de dados;

Procede, sempre que necessário, à reprodução de documentos e executa microfilmagens, desde que devidamente habilitado;

Utiliza, para a execução da generalidade das suas tarefas, equipamentos informáticos ou outros meios técnicos adequados, desde que devidamente habilitado;

Exerce, quando necessário, funções de apoio administrativo;

Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho;

O *escriturário especializado* que se encontre no índice de retribuição 163 ou seguintes da sua categoria profissional, além das funções atrás descritas pode, cumulativamente, exercer funções de supervisão técnica dos trabalhos desenvolvidos por trabalhadores com índices de retribuição inferiores.

2.2 — *Técnico administrativo*. — É o trabalhador que, sendo possuidor de comprovados conhecimentos teóricos e práticos em áreas não industriais de especialidade reconhecida:

Desempenha funções de exigente valor técnico, de estudo ou apoio, de assessoria ou de execução, que não se limitam à interpretação e aplicação de normas

ou modelos preestabelecidos, em áreas de actividade perfeitamente definidas e compatíveis com o nível elevado das suas competências profissionais e de especialização;

Colabora e ou participa na execução das medidas indispensáveis à garantia das condições de higiene e segurança no seu local de trabalho.

Pode colaborar e executar acções de formação em matérias da sua especialidade profissional.

## 3 — Estrutura e acessos:

## Classe dos Técnicos Administrativos

Téc. Administ I	230
Téc. Administ I	220
Téc. Administ I	210
Téc. Administ II	200
Téc. Administ II	190
Téc. Administ II	180
Téc. Administ II	170

## Classe dos Escriturários

Escrit Especializado	167
Escrit Especializado	163
Escrit Especializado	160
Escriturário (a)	155
Escriturário	152
Escriturário	147
Escriturário	141
Escriturário	135

(a) Acesso sujeito às regras explicitadas nos capítulos I e III-5.

## CAPÍTULO VI

## Categorias profissionais transitórias

## 1 — Categorias:

Mestre;  
Técnico da produção;  
Chefe de brigada;  
Técnico de prevenção e segurança;  
Chefe de secção;  
Desenhador-coordenador.

## 2 — Estrutura e acessos:

Mestre	251
Mestre	245
Mestre	235

Des Coordenador	220
Des Coordenador	210

Téc Produção I	230
Téc Produção II	220
Téc Produção II	210
Téc Produção II	200
Téc Produção II	195

Téc Prev e Segurança	190
Téc Prev e Segurança	180
Téc Prev e Segurança	170
Téc Prev e Segurança	160

Encarregado Oficinal	190
----------------------	-----

Chefe de Secção	180	Chefe de Brigada	180
Chefe de Secção	170	Chefe de Brigada	170

Encarregado Oficinal	180
Encarregado Oficinal	170

## 3 — Categorias extintas e a extinguir:

3.1 — As categorias de mestre, de técnico da produção, de chefe de brigada, de encarregado oficinal, de desenhador-coordenador, de técnico de prevenção e segurança e de chefe de secção são consideradas a extinguir por redução gradual de efectivos.

3.2 — Mantêm-se em vigor as definições de funções constantes do Regulamento de Categorias Profissionais, de 1995, e de protocolos subsequentes, enquanto subsistirem trabalhadores nas categorias consideradas a extinguir.

## Índices

Tabela indiciária:

251;  
245;  
235;  
230;  
220;  
210;  
200;  
195;  
190;  
180;  
170;  
167;  
163;  
160;  
155 (a);  
152;  
147;  
141;  
135;  
125;  
120;  
115;  
110;  
105;  
100.

(a) Acesso sujeito às condições dos capítulos I e III-5.

Produção						Apoio à Produção						Administrativa						Não Integradas e Transitórias									
IND	T		T		T	IND	T		T		T	IND	T		T		T	IND	T		T		IND	T		T	
251												251						251									
245												245						245			3	Mestre					
235												235						235			3						
230												230						230									
220												220						220			3	Téc. Administ I					
210												210						210			3	Téc. Prod I					
200												200						200			3	Téc. Prod II					
190												190						190			3	Téc. de Seg e Hig Trabalho I					
180												180						180			3	Téc. de Seg e Hig Trabalho II					
170												170						170			3	Enc Oficinal					
167												167						167			3						
163												163						163			3						
160												160						160			3	Desenh Especial					
155												155						155			3	Operário Especial					
152												152						152			3	(a)					
147												147						147			3	(a)					
141												141						141			3	Desenhador					
135												135						135			3	Operário					
125												125						125			3						
120												120						120			3						
115												115						115			3						
110												110						110			3						
105												105						105			3						
100												100						100			3						

T - Tempo de Permanência (anos)

(a) - Acesso sujeito às condições do Capítulo I, III-5.



Categorias	Índices de Retribuição e Níveis Profissionais									
Mestre	235	245	251							
Desenhador Coordenador	210	220								
Técnico Oficial	170	180	190	200	210	220	230			
Técnico da Produção	195	200	210	220	230					
Encarregado Oficial	170	180	190							
Chefe de Brigada	170	180								
Chefe de Secção	170	180								
Desenhador Projectista	170	180	190	200						
Técnico Administrativo	170	180	190	200	210	220	230			
Técnico de Segurança Higiene no Trabalho	170	180	190	200	210	220	230			
Técnico de Prevenção e Segurança	160	170	180	190						
Desenhador	135	141	147	152	<div>155</div>		<div>160</div>	<div>163</div>	<div>167</div>	
Escriturário	135	141	147	152	<div>155</div>		<div>160</div>	<div>163</div>	<div>167</div>	
Motorista	125	135	141	147						
Operário/Mecânico/Electricista	125	135	141	147	152	<div>155</div>	<div>160</div>	<div>163</div>	<div>167</div>	
Telefonista	105	110	115	120						
Auxiliar de Serviços Gerais	100	105	110	115						
Contínuo	100	105	110	115						

**Legenda:**

Mudança de Nível Profissional

Mudança de Índice de Retribuição

Mudança sujeita às condições do Capítulo I, III-5

**Regras de integração no regulamento de categorias profissionais**

1 — Na data de entrada em vigor do presente Regulamento é eliminado, na grelha salarial, o índice de retribuição 140 que será substituído pelo índice de retribuição 141.

2 — São criados, na data de entrada em vigor do presente Regulamento, os índices de retribuição 163 e 167 como índices evolutivos do índice 160, que se manterá, sendo as condições de acesso as seguintes:

2.1 — O acesso ao índice de retribuição 163 far-se-á, numa 1.ª fase, em 1 de Junho de 2008, para os trabalhadores que tenham, nesta data, mais de seis anos de permanência no índice 160 e informação positiva com base em aferição de conhecimentos;

2.2 — Aos trabalhadores nas condições referidas no número anterior, ser-lhes-á atribuído um bónus de seis meses na sua antiguidade relativamente ao tempo de permanência no novo índice;

2.3 — O acesso ao índice de retribuição 163 far-se-á, numa 2.ª fase, em 1 de Outubro de 2008, para os trabalhadores que tenham, nesta data, mais de quatro anos de permanência no índice 160 e informação positiva com base em aferição de conhecimentos;

2.4 — Aos trabalhadores nas condições referidas no número anterior, ser-lhes-á atribuído um bónus de três meses na sua antiguidade, relativamente ao tempo de permanência no novo índice;

2.5 — O acesso ao índice de retribuição 163 far-se-á, numa 3.ª fase, em 1 de Janeiro de 2009, para os trabalha-

dores que tenham, nesta data, pelo menos três anos de permanência no índice 160 e informação positiva com base em aferição de conhecimentos;

2.6 — O acesso ao índice de retribuição 167 far-se-á após três anos de permanência no índice de retribuição 163 e informação positiva com base em aferição de conhecimentos.

3 — Este Regulamento de Categorias Profissionais entra em vigor a 1 de Junho de 2008.

Lisboa, 4 de Junho de 2008.

Pela EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A.:

*Carlos Alberto Clemente Frazão*, presidente da comissão executiva.

*Rita Adelaide da Silva Mendes Alho Martins*, administradora.

Pelo SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia:

*Francisco Fortunato*, secretário-geral.

*Cipriano Soares*, secretário nacional.

Pelo SINFESSE — Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos, Técnicos e de Serviços:

*Martinho António Cordeiro Neves Andrade*, presidente da direcção.

*José Silva Godinho*, secretário da direcção.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*José Antunes Gonçalves*, dirigente.

Depositado em 3 de Julho de 2008, a fl. 11 do livro n.º 11, com o n.º 168/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **AE entre a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., e o SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21, de 8 de Junho de 2000, 26, de 15 de Julho de 2001, e 27, de 22 de Julho de 2002.

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa (designado por AE) obriga a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., que desenvolve a actividade de fabrico, reabilitação, grande reparação e manutenção de equipamento, veículos ferroviários, navios e autocarros; engenharia de reabilitação, reparação e manutenção de veículos de transporte; estudos de instalações oficinais para manutenção (CAE: 33170 — reparação e manutenção de outro equipamento de transporte) e os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente acordo abrange todo o território nacional.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 1020 trabalhadores

#### **Cláusula 30.ª-A**

##### **Serviço de prevenção**

1 — .....

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono cujo montante é definido no anexo 2 por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, em que esse abono será acrescido de valor igual ao da retribuição normal.

3 — .....

#### **Cláusula 38.ª**

##### **Subsídio de transporte**

1 — A Empresa pagará mensalmente a todos os trabalhadores não beneficiários de transporte gratuito na rede ferroviária da CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., um subsídio de transporte cujo montante é definido no anexo 2 por cada dia de prestação efectiva de trabalho.

2 — .....

3 — .....

#### **Cláusula 45.ª**

##### **Férias, feriados e faltas**

1 — Em matéria de férias, feriados e faltas aplicar-se-ão as disposições legais em vigor, sem prejuízo do constante dos n.ºs 2 e 3.

2 — O período anual de 22 dias úteis de férias é aumentado em 3 dias, com direito a subsídio (25 dias úteis).

3 — O período suplementar de três dias úteis de férias, referido no n.º 2, afasta a aplicação do disposto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho e de quaisquer regimes convencionais sobre a matéria.

4 — Consideram-se para todos os efeitos como feriados obrigatórios a terça-feira de carnaval e os feriados municipais.

5 — Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço um período normal de trabalho, por quadrimestre, sem retribuição, ao abrigo do disposto na legislação em vigor sobre «efeitos das faltas justificadas».

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos ou, se o trabalhador o solicitar, em mais de um período, tendo no entanto que gozar seguidamente um mínimo de 12 dias úteis, se já tiver direito a eles, devendo a marcação do período de férias ser feita, por mútuo acordo, entre a Empresa e o trabalhador.

7 — Seis dos dias úteis de férias poderão ser gozados em meios dias de trabalho.

## **ANEXO N.º 1**

### **Grelha salarial**

IND	Valor	Índices de Retribuição e Níveis Profissionais							
251	1.403,74 €								
245	1.370,45 €								
235	1.314,42 €								
230	1.286,41 €								
220	1.230,39 €								
210	1.174,90 €								

IND	Valor	Categorias	Índices de Retribuição e Níveis Profissionais									
200	1.118,88 €	Encarregado Oficial	170	180	190							
195	1.098,79 €											
190	1.078,70 €	Chefe de Brigada	170	180								
180	1.023,67 €	Chefe de Secção	170	180								
170	967,37 €											
167 b)	950,30 €	Desenhador Projectista	170	180	190	200						
163 b)	928,70 €	Técnico Administrativo	170	180	190	200	210	220	230			
160	911,61 €											
155 a)	883,12 €	Técnico de Segurança Higiene no Trabalho	170	180	190	200	210	220	230			
152	866,79 €	Técnico de Prevenção e Segurança	160	170	180	190						
147	838,64 €	Desenhador	135	141	147	152	155	160	163	167		
141 c)	805,30 €											
140	799,59 €	Escriturário	135	141	147	152	155	160	163	167		
135	771,86 €											
125	715,82 €	Motorista	125	135	141	147						
120 b)	688,55 €	Operário/Mecânico/Electricista	125	135	141	147	152	155	160	163	167	
115	659,86 €	Telefonista	105	110	115	120						
110	632,33 €											
105	604,74 €	Auxiliar de Serviços Gerais	100	105	110	115						
100	576,94 €	Contínuo	100	105	110	115						

**Legenda:**

Mudança de Nível Profissional

Mudança de Índice de Retribuição

Mudança sujeita às condições do Capítulo I, III-5

- a) Acesso sujeito a condições especiais, em vigor a partir de 1 de Junho de 2008.  
b) Em vigor a partir de 1 de Junho de 2008.  
c) Em vigor a partir de 1 de Junho de 2008, substituindo o índice 140.

**ANEXO N.º 2****Matéria de expressão pecuniária**

Subsídio de turno I — 44,53 €

Subsídio de turno II — 47,28 €

Ajudas de custo diárias — as ajudas de custo serão actualizadas pela mesma taxa aplicada às ajudas de custo na função pública para o ano 2008.

Subsídio de refeição — 9,01 €

Valor da 1.ª diuturnidade — 25,86 €

Valor das restantes diuturnidades — 23,25 €

Abono de prevenção — 5,20 €

Acumulação de funções de motorista — 2,06 €

Subsídio de transporte — 2,20 €

Lisboa, 5 de Junho de 2008.

Pela EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A.:

*Carlos Alberto Clemente Frazão*, presidente da comissão executiva.

*Rita Adelaide da Silva Mendes Alho Martins*, administradora.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

*Filipe Manuel Santos Dias Marques*, dirigente.

*Júlio Alberto Gambóias Fulgêncio*, dirigente.

*João António da Silva Martins Azevedo*, dirigente.

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

1 — O presente acordo de empresa (designado por AE) obriga a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., que desenvolve a actividade de fabrico, reabilitação, grande reparação e manutenção de equipamento, veículos ferroviários, navios e autocarros; engenharia de reabilitação, reparação e manutenção de veículos de transporte; estudos de instalações oficiais para manutenção (CAE: 33170 — reparação e manutenção de outro equipamento de transporte) e os Trabalhadores ao seu serviço,

qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente acordo abrange todo o território nacional.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 1020 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — Com o início da vigência do presente acordo de empresa cessa a aplicabilidade de toda a regulamentação convencional e derivada anterior.

2 — O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária têm vigência de um ano a partir de 1 de Fevereiro de 2000.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Revisão do acordo

1 — A denúncia deste acordo não poderá efectuar-se antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito, devendo a proposta revestir a forma escrita e observar os demais requisitos legais.

2 — A resposta, que deve revestir a forma escrita e observar os demais requisitos legais, deverá ser enviada no prazo de 30 dias.

3 — As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária, formada por dois representantes da Empresa e dois representantes dos sindicatos outorgantes do AE, devidamente credenciados para o efeito.

2 — Compete à comissão paritária interpretar cláusulas do presente AE e resolver casos omissos.

## CAPÍTULO II

### Admissões e categorias profissionais

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As condições de admissão ou readmissão, a duração do período experimental e as acções de formação a que devem submeter-se os candidatos são as definidas no presente capítulo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

As admissões serão efectuadas de acordo com as condições mínimas legalmente exigidas e nos termos legais:

a) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem;

b) Adequação ao perfil do posto de trabalho;

c) Aptidão para o exercício da função.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de postos de trabalho

O preenchimento de postos de trabalho poderá verificar-se quer pelos trabalhadores da Empresa, quer através do recurso à admissão.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Exames

Previamente à admissão, os candidatos poderão ser submetidos a provas de selecção.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho

No acto de admissão a Empresa entregará, a cada trabalhador, um documento do qual conste a categoria profissional, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho e demais condições acordadas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Readmissões

1 — Os candidatos a readmissão na Empresa deverão satisfazer os requisitos e condições de admissão exigidas para a função a que se candidatam.

2 — Aos trabalhadores readmitidos será contado para os devidos efeitos como tempo de serviço todo o período ou períodos de tempo de serviço que tenham prestado à empresa, salvo se o candidato tiver sido despedido com justa causa ou se tiver recebido indemnização na rescisão do contrato anterior.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Contratos a Termo

A Empresa poderá celebrar contratos a termo, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

A definição das categorias profissionais, bem como os critérios de condições de promoção serão objecto de regulamento a negociar entre os subscritores deste AE, a iniciar até ao 10.º dia posterior ao da publicação do presente acordo de empresa no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

O exercício temporário de funções globalmente não compreendidas no objecto do contrato a que corresponda um tratamento mais favorável não confere direito à categoria, salvo o disposto na lei.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período experimental

Salvo o disposto na lei relativamente a trabalhadores contratados a termo certo, o período experimental corres-

ponde a um período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de elevada complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Deveres do trabalhador

###### 1 — O trabalhador deve:

- a) Tratar e respeitar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a Empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhes forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea c) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Deveres da Empresa

###### A Empresa deve:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade, conhecimentos técnicos e práticos;
- e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

f) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos sindicais, oficiais, instituições de previdência e outras a estas inerentes, nos termos legais em vigor;

g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

##### Cláusula 17.<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 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 companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou quando, precedendo autorização do Instituto para o Desenvolvimento e Investigação das Condições de Trabalho, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo o disposto na lei;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) 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;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador faculdade de o rescindir, com direito a indemnização fixada nos termos legais, se a estas houver lugar.

### CAPÍTULO IV

#### Acção disciplinar

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Poder disciplinar

A Empresa detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### Sanções

1 — O procedimento disciplinar deve ser exercido em total conformidade com a legislação aplicável.

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

3 — A Empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números seguintes, as sanções disciplinares de:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- d) Despedimento.

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

5 — A aplicação da repreensão simples não carece de processo disciplinar.

## CAPÍTULO V

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Duração do tempo de trabalho

Sem prejuízo do disposto na lei:

- a) O período normal de trabalho não poderá ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas semanais;
- b) Para os trabalhadores da carreira administrativa, o período normal de trabalho não poderá ser superior a sete horas por dia e a trinta e cinco horas semanais.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Fixação do horário de trabalho

Compete à Empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais e contratuais.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Escalas de serviço

1 — O horário constará de escalas de serviço sempre que assim o exija a natureza da actividade exercida pelos trabalhadores.

2 — Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho em períodos não regulares.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1 — A Empresa aplicará o regime de horário flexível sempre que a natureza das actividades torne tal aplicação viável.

2 — Entende-se por horário flexível a distribuição das horas correspondentes ao período normal de trabalho diário em que se comete ao trabalhador o direito e a responsabilidade de escolher para prestação do seu trabalho uma parte dessas horas.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento de sectores da Empresa seja superior ao período normal de trabalho, poderão ser organizados turnos.

2 — Os turnos poderão ser fixos ou rotativos, sendo a mudança de turno efectuada após os dias de descanso semanal.

3 — O horário de trabalho em turnos será de quarenta horas semanais.

4 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa.

5 — Quando o trabalhador regressa de um período de ausência, qualquer que seja o motivo deste, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

6 — A empresa procurará que trabalhadores com mais de 60 anos não sejam incluídos em turnos, salvo no caso de interesse dos próprios ou no caso de necessidade da Empresa.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Tomada de refeição

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo destinado à refeição 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.

2 — Poderão, no entanto, ser organizadas escalas de serviço em que as refeições serão tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção do período de trabalho.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Repouso

1 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de doze horas.

2 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas que afectem esse mínimo serão retribuídas com o acréscimo de 100 % da RH.

3 — O pagamento das horas de repouso não gozadas previstas no n.º 2 substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontrar, com excepção do trabalho nocturno.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O descanso semanal será concedido normalmente ao Sábado e Domingo, sendo o primeiro descanso denominado de complementar e o outro de obrigatório

2 — Em cada semana o dia de descanso semanal complementar poderá ser gozado de forma repartida, mas continuada, mas com respeito pelas doze horas de repouso associado ao descanso semanal.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>****Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário a que o trabalhador está normalmente vinculado.

2 — Os trabalhadores poderão ser dispensados da prestação de trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitarem.

3 — A prestação de trabalho suplementar por trabalhador fica sujeita aos limites previstos na lei.

4 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com um acréscimo de 50 % da retribuição normal na primeira hora e 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

5 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

6 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>****Trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriado**

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

2 — No caso de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um dia de descanso compensatório remunerado. O descanso compensatório será gozado nos 90 dias seguintes.

4 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>-A****Serviço de prevenção**

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da Empresa, na sua residência ou em local em que possa ser contactado, para eventual execução de serviços urgentes.

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono cujo montante é definido no anexo n.º 2 por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, em que esse abono será acrescido de valor igual ao da retribuição normal.

3 — Devem elaborar-se escalas de prevenção, de modo que haja alternância de descansos.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>-B****Trabalho de emergência**

1 — Considera-se emergência a situação resultante de acidente ou ocorrência semelhante, em que poderão ser organizadas medidas de excepção sem subordinação ao preceituado no presente acordo e que ficarão sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.

2 — Se o trabalho de emergência se iniciar durante o período normal de trabalho, todo o tempo que exceder esse período será contado como de emergência, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.

3 — Se o trabalho de emergência se iniciar dentro do período de repouso, descanso semanal ou feriado, a situação de trabalho de emergência manter-se-á até ao fim, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.

4 — A retribuição do trabalho efectuado nas situações de emergência será igual à retribuição hora (RH), acrescida de 100 % nos dias de trabalho normal e nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efectivo do descanso semanal ou feriado e o disposto no n.º 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>-A («Serviço de prevenção»).

5 — Terminado o tempo de emergência, os trabalhadores entram obrigatoriamente em condição de repouso, o qual respeitará os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar e terminar dentro do mesmo período de trabalho.

6 — As horas de viagem em situação de emergência, tanto no início como no termo, serão consideradas para todos os efeitos como trabalho de emergência.

**CAPÍTULO VI****Retribuição do trabalho****Cláusula 31.<sup>a</sup>****Retribuição**

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores é a constante da tabela indiciária que constitui o anexo n.º 1.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>****Definições**

Para efeito do disposto neste AE, considera-se:

a) «Retribuição mensal (RM)» o montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, cujo valor mínimo é fixado na tabela indiciária, de acordo com o grau em que se enquadra, com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, nos termos da cláusula 33.<sup>a</sup> e com o subsídio de turno, caso a ele tenha direito.

b) «Retribuição hora (RH)» o valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = (12 \times RM) / (52 \times HS)$$

HS — número de horas do período normal de trabalho semanal.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>****Diuturnidades**

1 — Reportando-se à data da admissão na Empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2 — O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo pois ser tomado em conta, nomeadamente, para o cálculo do valor da retribuição horária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.

3 — O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de seis.

4 — O valor de cada diuturnidade será actualizado com a mesma periodicidade do índice 100 da tabela indiciária.

5 — O valor de cada diuturnidade é o constante do anexo n.º 2.

§ O valor da primeira diuturnidade será dividido em cinco quintos e será pago por antecipação com a seguinte calendarização:

Após o primeiro ano — o primeiro quinto;

Após o segundo ano — o segundo quinto;

Após o terceiro ano — o terceiro quinto;

Após o quarto ano — o quarto quinto;

Após o quinto ano — completa-se a primeira diuturnidade.

§§ Aos trabalhadores contratados a termo ser-lhes-á pago um montante equivalente de acordo com o critério e a calendarização definidos no parágrafo anterior.

6 — Aos trabalhadores transitados da Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., será considerada como data de admissão na Empresa a da CP.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>****Subsídio de refeição**

1 — A fim de fazerem face ao acréscimo de despesas com as refeições, fora do domicílio, têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento, sem prejuízo no disposto nas cláusulas relativas a deslocações.

2 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro, pelo montante indicado no anexo n.º 2, os trabalhadores que, num período normal de trabalho diário interrompido ou não por um intervalo de descanso, prestem apenas nos dois meios-períodos em que aquele se divide uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

3 — Têm direito a metade do valor do subsídio de refeição os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário interrompido ou não por um intervalo de descanso.

4 — Não implicam a perda ou a redução de subsídio de refeição as situações excepcionais indicadas nas alíneas seguintes:

a) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;

b) Faltas ou ausências motivadas pelo exercício dos direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes na legislação em vigor;

c) A dispensa diária do trabalho durante uma hora, num ou em dois períodos à escolha da trabalhadora, durante o período de aleitação dos filhos e até 12 meses após o parto.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>****Subsídio de turno**

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho por turnos rotativos que incluam descansos semanais em dias fixos têm direito ao abono de um subsídio mensal designado por subsídio de turno I, constante do anexo n.º 2, que será actualizado com a mesma periodicidade do índice 100 da tabela indiciária.

2 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho por turnos rotativos que incluam descansos semanais em dias rotativos têm direito ao abono de um subsídio mensal designado por subsídio de turno II, constante do anexo n.º 2, que será actualizado com a mesma periodicidade do índice 100 da tabela indiciária.

3 — O subsídio de turno integra para todos os efeitos a retribuição mensal (RM) do trabalhador.

4 — O presente subsídio não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>****Subsídio de Natal**

Todos os trabalhadores têm o direito a receber com o vencimento do mês de Novembro de cada ano um subsídio de montante igual ao da remuneração base, acrescido das diuturnidades e do subsídio de turno quando a eles tenham direito.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>****Retribuição especial por acumulação de funções de motorista**

1 — Os trabalhadores que tenham carta de condução e que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumulem o exercício de funções de motorista terão direito a uma retribuição especial diária, por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação.

2 — A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que em acumulação de funções conduzam veículos consta do anexo 2 e será actualizada com a mesma periodicidade do índice 100 da tabela indiciária.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>****Subsídio de transporte**

1 — A Empresa pagará mensalmente a todos os trabalhadores não beneficiários de transporte gratuito na rede ferroviária da CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., um subsídio de transporte cujo montante é definido no anexo n.º 2 por cada dia de prestação efectiva de trabalho.

2 — Para este efeito, entende-se por dia de «prestação efectiva de trabalho» a prestação de trabalho efectivo por um período não inferior a quatro horas e meia do tempo diário de trabalho.



3 — Nenhuma falta de prestação efectiva de trabalho, seja qual for a sua natureza, classificação ou imputabilidade, confere direito ao subsídio de transporte definido no n.º 1, salvo as condições excepcionais indicadas no n.º 4 da cláusula 34.ª, «Subsídio de refeição».

## CAPÍTULO VII

### Disposições relativas a deslocações em serviço

#### Cláusula 39.ª

##### Conceitos

As deslocações ao serviço da Empresa que tiverem lugar fora da área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é o local de trabalho do trabalhador, darão lugar ao pagamento de ajudas de custo.

#### Cláusula 40.ª

##### Ajudas de custo

1 — Pelas deslocações que se efectuem no território do continente e para as regiões autónomas abonar-se-ão as ajudas de custo constantes do anexo n.º 2.

2 — As ajudas de custo fixadas no n.º 1 serão abonadas na totalidade relativamente a cada período de vinte e quatro horas, ou quando inferior, nos casos em que haja lugar a dormida e diária de alimentação completa, não relevando para o efeito o pequeno-almoço.

#### Cláusula 41.ª

##### Despesas de transporte

A Empresa custeará as despesas de transporte decorrentes de deslocações ao serviço da Empresa.

#### Cláusula 42.ª

##### Pequenas deslocações

1 — Denominam-se de pequenas deslocações aquelas cuja duração não exceda um período de vinte e quatro horas ou o exceda por tempo que não confere direito a abono superior ao de uma ajuda de custo completa.

2 — Nas pequenas deslocações serão abonadas as percentagens relativas a uma ajuda de custo completa, a seguir indicadas:

25 % quando o trabalhador tenha necessidade de almoçar ou jantar;

50 % quando o trabalhador tenha necessidade de apenas de dormir.

3 — Haverá direito ao abono para almoço ou jantar ou a um e outro sempre que a deslocação abranja, pelo menos, metade do período compreendido entre as 12 e as 14 horas e ou entre as 19 e as 21 horas.

4 — Nas pequenas deslocações haverá direito ao pagamento de horas de viagem, com retribuição equivalente ao valor da retribuição hora, para tal se considerando as horas que, não sendo de trabalho, são necessárias para o mesmo.

5 — O pagamento de ajudas de custo é incompatível com a atribuição do subsídio de refeição, referido na cláusula 34.ª, «Subsídio de refeição».

#### Cláusula 43.ª

##### Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações as deslocações de duração superior a vinte e quatro horas que não satisfaçam a condição prevista na parte final do n.º 1 da cláusula anterior.

2 — Nas grandes deslocações o abono das percentagens da ajuda de custo completa, nos dias de partida e regresso, far-se-á de acordo com as condições expressas na cláusula referente a pequenas deslocações.

3 — Haverá direito ao abono para almoço ou jantar ou a um e outro no dia da partida, sempre que a deslocação se inicie até às 13 horas e ou até às 21 horas e no dia do regresso sempre que termine depois das 13 horas e ou depois das 21 horas.

4 — Nas grandes deslocações haverá direito ao pagamento de horas de viagem, com retribuição equivalente ao valor da retribuição hora, para tal se considerando as horas que, não sendo de trabalho, são necessárias para o mesmo.

5 — O pagamento de ajudas de custo é incompatível com a atribuição do subsídio de refeição referido na cláusula 34.ª, «Subsídio de refeição».

#### Cláusula 44.ª

##### Deslocações ao estrangeiro

1 — Nas deslocações ao estrangeiro, a Empresa garantirá a assistência médica e medicamentosa necessária em caso de doença ou acidente.

2 — Os acidentes ocorridos no exercício das funções que o trabalhador desempenhar e no trajecto de ida e volta para o local onde estiver instalado serão considerados como acidentes de trabalho.

3 — Durante o período de doença sem internamento hospitalar, o trabalhador manterá o direito ao subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro.

No caso de doença com internamento hospitalar o trabalhador receberá o excedente do subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro sobre o custo global do internamento e da assistência médica e medicamentosa, não podendo nunca o trabalhador receber menos de 50 % daquele subsídio.

4 — No caso de morte, a Empresa compromete-se a fazer a transladação, desde que solicitada.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão de prestação de trabalho

#### Cláusula 45.ª

##### Férias, feriados e faltas

1 — Em matéria de férias, feriados e faltas aplicar-se-ão as disposições legais em vigor, sem prejuízo do constante dos n.ºs 2 e 3.

2 — O período anual de 22 dias úteis de férias é aumentado em 3 dias, com direito a subsídio (25 dias úteis).

3 — O período suplementar de três dias úteis de férias, referido no n.º 2, afasta a aplicação do disposto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho e de quaisquer regimes convencionais sobre a matéria.

4 — Consideram-se para todos os efeitos como feriados obrigatórios a terça-feira de carnaval e os feriados municipais.

5 — Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço um período normal de trabalho, por quadrimestre, sem retribuição, ao abrigo do disposto na legislação em vigor sobre «efeitos das faltas justificadas».

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos ou, se o trabalhador o solicitar, em mais de um período, tendo no entanto que gozar seguidamente um mínimo de 12 dias úteis, se já tiver direito a eles, devendo a marcação do período de férias ser feita, por mútuo acordo, entre a Empresa e o trabalhador.

7 — Seis dos dias úteis de férias poderão ser gozados em meios dias de trabalho.

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Regime de cessação de contrato de trabalho

As várias formas de cessação do contrato de trabalho são reguladas nos termos da legislação em vigor que lhes   aplicável.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

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

## CAPÍTULO X

### Actividade sindical

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Exercício da actividade sindical

Ao exercício da actividade sindical na empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A Empresa descontar  nas retribuições dos trabalhadores a quotização sindical, desde que expressamente solicitada por estes, enviando aos respectivos sindicatos, até ao dia 20 de cada mês, os montantes referentes ao mês anterior.

2 — O sistema de desconto no s l rio referido no n.º 1 observar  estritamente as disposições legais em vigor.

## CAPÍTULO XI

### Higiene e segurança

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A Empresa é obrigada a assegurar aos seus trabalhadores as condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho e de acordo com as disposições legais em vigor.

2 — O trabalhador é obrigado a cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela Empresa.

## CAPÍTULO XII

### Transferências

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

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

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito   indemnização fixada pelas disposições legais em vigor, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, salvo se a transferência resultar de pedido expresse do trabalhador.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

A Empresa conceder  ao trabalhador-estudante as facilidades previstas na lei em vigor.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Fatos de trabalho

A Empresa obriga-se a fornecer fatos de trabalho adequados aos trabalhadores e estes obrigam-se a us -los de acordo com os procedimentos em vigor.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

## Seguro de acidentes pessoais

A Empresa assegura a todos os trabalhadores um seguro de acidentes pessoais.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

## Complemento de subsídio de doença

1 — A Empresa assegura a cada trabalhador o pagamento de um subsídio complementar ao subsídio de doença atribuído pela Segurança Social equivalente à diferença entre o salário líquido que auferiria se estivesse ao serviço e o subsídio de doença atribuído, salvo se a Empresa verificar a inexistência de doença, ou o trabalhador, por qualquer meio, obstruir essa verificação.

2 — A verificação a que se reporta o número anterior só pode ser efectuada por pessoal médico e sem encargos para o trabalhador.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

## Acidentes de trabalho

1 — Aos trabalhadores afectados por incapacidade total temporária emergente de acidente de trabalho a empresa assegura o pagamento integral do vencimento líquido como se estivesse ao serviço, transferindo no entanto essa responsabilidade para uma seguradora mediante apólice adequada.

2 — O disposto no número anterior é inaplicável aos trabalhadores cujo sinistro venha a ser objecto de exclusão da apólice de seguros por decisão judicial fundada em negligência, culpa ou dolo do trabalhador.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

## Direitos adquiridos

A Empresa continuará a assegurar a todos os trabalhadores oriundos da CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., todos os direitos emergentes do respectivo contrato individual de trabalho.

## ANEXO N.º 1

## Grelha salarial

IND	Valor	Categorias	Índices de Retribuição e Níveis Profissionais									
251	1.403,74 €	Mestre	235	245	251							
245	1.370,45 €											
235	1.314,42 €	Desenhador Coordenador	210	220								
230	1.286,41 €											
220	1.230,39 €	Técnico Oficial	170	180	190	200	210	220	230			
210	1.174,90 €											
200	1.118,88 €	Técnico da Produção	195	200	210	220	230					
195	1.098,79 €											
190	1.078,70 €	Encarregado Oficial	170	180	190							
180	1.023,67 €											
170	967,37 €	Chefe de Brigada	170	180								
167 b)	950,30 €											
163 b)	928,70 €	Chefe de Secção	170	180								
160	911,61 €											
155 a)	883,12 €	Desenhador Projectista	170	180	190	200						
152	866,79 €											
147	838,64 €	Técnico Administrativo	170	180	190	200	210	220	230			
141 c)	805,30 €											
140	799,59 €	Técnico de Segurança Higiene no Trabalho	170	180	190	200	210	220	230			
135	771,86 €											
125	715,82 €	Técnico de Prevenção e Segurança	160	170	180	190						
120 b)	688,55 €											
115	659,86 €	Desenhador	135	141	147	152	155		160 163 167			
110	632,33 €											
105	604,74 €	Escriturário	135	141	147	152	155		160 163 167			
100	576,94 €											
		Motorista	125	135	141	147						
		Operário/Mecânico/Electricista	125	135	141	147	152	155		160 163 167		
		Telefonista	105	110	115	120						
		Auxiliar de Serviços Gerais	100	105	110	115						
		Contínuo	100	105	110	115						

## Legenda:

Mudança de Nível Profissional

Mudança de Índice de Retribuição

Mudança sujeita às condições do Capítulo I, III-5

a) Acesso sujeito a condições especiais, em vigor a partir de 1 de Junho de 2008.

b) Em vigor a partir de 1 de Junho de 2008.

c) Em vigor a partir de 1 de Junho de 2008, substituindo o índice 140.

## ANEXO N.º 2

### Matéria de expressão pecuniária

Subsídio de turno I — 44,53 €

Subsídio de turno II — 47,28 €

Ajudas de custo diárias — as ajudas de custo serão actualizadas pela mesma taxa aplicada às ajudas de custo na função pública para o ano 2008.

Subsídio de refeição — 9,01 €

Valor da 1.ª diuturnidade — 25,86 €

Valor das restantes diuturnidades — 23,25 €

Abono de prevenção — 5,20 €

Acumulação de funções de motorista — 2,06 €

Subsídio de transporte — 2,20 €

Lisboa, 5 de Junho de 2008.

Pela EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A.:

*Carlos Alberto Clemente Frazão*, presidente da comissão executiva.

*Rita Adelaide da Silva Mendes Alho Martins*, administradora.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

*Filipe Manuel Santos Dias Marques*, dirigente.

*Júlio Alberto Gambóias Fulgêncio*, dirigente.

*João António da Silva Martins Azevedo*, dirigente.

Depositado em 3 de Julho de 2008, a fl. 11 do livro n.º 11, com o n.º 167/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **Acordo de adesão entre a PT Comunicações, S. A., e o STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom e outros ao AE entre aquela empresa e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros.**

Entre a PT Comunicações, S. A., e o STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom, o

STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e o SNTCT — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 563.º do Código do Trabalho, ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2008.

O presente acordo de adesão abrange um total de 4380 trabalhadores filiados no STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom, no STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e no SNTCT — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.

O presente acordo de adesão é aplicável no território nacional.

Lisboa, 24 de Junho de 2008.

Pela PT Comunicações, S. A.:

*Zeinal Abedin Mohamed Bava*, presidente do conselho de administração e mandatário.

*Francisco José Meira Silva Nunes*, vogal do conselho de administração e mandatário.

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom:

*Jorge Manuel de Almeida Félix*, mandatário.

*Acácio José Gomes Almeida*, mandatário.

Pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

*António José da Costa Serafim*, mandatário.

*Esmeralda da Conceição Roberto Guilherme*, mandatária.

Pelo SNTCT — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações:

*Paulo Jorge de Sousa Gonçalves*, mandatário.

*Pedro Manuel Tavares Faróia*, mandatário.

Depositado em 9 de Julho de 2008, a fl. 12 do livro n.º 11, com o n.º 177/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Médicos do Norte — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 18 de Junho de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008.

#### **CAPÍTULO 1**

#### **Da denominação, sede, âmbito e fins**

#### **Artigo 4.º**

#### **Âmbito geográfico**

1 — O SMN representa os médicos nele inscritos que exerçam actividade nos distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real, Aveiro/Norte e Viseu/Norte.

§ único. (*Eliminar.*)

2 — Define-se como Aveiro/Norte os concelhos de Ovar, Oliveira de Azeméis, São João da Madeira, Vale de Cambra, Espinho, Santa Maria da Feira, Castelo de Paiva e Arouca.

3 — Define-se como Viseu/Norte os concelhos de Cinfães, Resende, Lamego, Armamar, Tabuaço e São João da Pesqueira.

Registados em 3 de Julho de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 33, a fl. 117 do livro n.º 2.

#### **STF — Sindicato dos Transportes Ferroviários — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral extraordinária, realizada em 14 de Junho de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2007.

#### **CAPÍTULO VII**

#### **Fundos**

#### **Artigo 73.º**

A quota de cada associado é de €7,50 mensais, 12 vezes por ano, sendo €0,50 cativo do fundo de greve e solidariedade.

A) A quota terá um acréscimo anual equivalente à percentagem anual que os sócios venham a ter sobre as suas remunerações, a quando das negociações com as empresas respectivas.

Registados em 10 de Julho de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 34, a fl. 117 do livro n.º 2.

#### **Sindicato Independente de Professores e Educadores — SIPE — Alteração**

Alteração, aprovada no IV congresso ordinário, realizado em 21 de Junho de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2006.

#### **Artigo 15.º**

#### **Quotização**

1 — Sem prejuízo do previsto no n.º 3, o valor da quota será estabelecido pelo conselho nacional, sob proposta da direcção.

2 — A cobrança das quotas incumbe ao Sindicato, que poderá celebrar com as entidades empregadoras ou outras os acordos admitidos por lei que se destinem a facilitar e agilizar administrativamente a sua execução.

3 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 1, poderão ser determinados limites mínimos e máximos à quotização, em termos a definir pelo conselho nacional, sob proposta comissão executiva da direcção.

5 — A direcção, em situações devidamente justificadas, pode determinar um valor de quotização excepcional ou optar, temporariamente, pela isenção parcial ou total do seu valor.

### Artigo 33.º

#### Competências do conselho nacional

- 1 — .....
- 2 — .....

s) Aprovar os critérios para a definição do valor das quotas, as suas percentagens, bem como a sua incidência, sob proposta da direcção;

t) Definir os limites mínimos e máximos à quotização, sob pela comissão directiva da direcção.

### Artigo 39.º

#### Competências da direcção

Competências da direcção:

- n) Propor ao conselho nacional o valor da quota;

o) Em situações devidamente justificadas, determinar um valor de quotização excepcional ou optar, temporariamente, pela isenção parcial ou total do seu valor.

### Artigo 40.º

#### Competências do presidente da direcção

1 — O presidente da direcção é o presidente do sindicato, competindo-lhe:

f) Representar, com plenos poderes, o Centro de Formação do SIPE, competindo-lhe entre outros a responsabilidade de solicitar e aceitar todos fundos, subsídios ou doações a que centro se candidate.

### Artigo 43.º

#### Competências da comissão executiva da direcção

1 — Compete à comissão executiva da direcção:

j) Propor, sem prejuízo da percentagem estabelecida no n.º 1 do artigo 15.º, limites mínimos e máximos à quotização, nos termos a definir pelo conselho nacional.

Registados em 10 de Julho de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 35/2008, a fl. 117 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### SITNA — Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea — Eleição em 26 de Junho de 2008 para o triénio de 2008-2011.

Elementos efectivos:

Albano José da Silva Henriques, portador do bilhete de identidade n.º 2208105, de 6 de Julho de 1998, arquivo de identificação de Lisboa.

Hélder de Valadares Teixeira, portador do bilhete de identidade n.º 7377517, de 1 de Junho de 2004, arquivo de identificação de Lisboa.

Marco Henrique Domscheit Abrantes, portador do bilhete de identidade n.º 5667000, de 27 de Abril de 2001, arquivo de identificação de Lisboa.

Maria José Lopes Henriques, portadora do bilhete de identidade n.º 8084176, de 25 de Julho de 2003, arquivo de identificação de Lisboa.

Paulo Alexandre Semião da Silva Peixoto, portador do bilhete de identidade n.º 6643921, de 10 de Março de 1999, arquivo de identificação de Lisboa.

Elemento suplente:

Victor Armando Daniel de Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 7035323, de 9 de Março de 2007, arquivo de identificação de Lisboa.

### Sindicato dos Médicos do Norte — Eleição em 18 de Junho de 2008 para o mandato de três anos (triénio de 2008-2011).

Efectivos:

Ana Maria Moreira Carneiro Dias Costa, portadora do bilhete de identidade n.º 11021492, de 21 de Outubro de 2005, nascida a 21 de Julho de 1977, sócia n.º 1460, residente na Rua de José J. Gomes da Silva, 65, 4.º, D, 4450-171, Matosinhos, local de serviço: Unidade de Saúde Familiar de Santa Clara, Porto.

António Manuel Rodrigues Dias, portador do bilhete de identidade n.º 5543685, de 22 de Novembro de 2002, nascido a 5 de Dezembro de 1949, sócio n.º 35, residente na Avenida da Liberdade, 319, 1.º, D, Braga, local de serviço: Hospital de São Marcos, Braga.

António Manuel Santos Pereira Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 3083897, de 4 de Abril de 2001, nascido a 25 de Maio de 1954, sócio n.º 562, residente no Apartado 162, Amarante, local de serviço: Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, E. P. E. — Hospital de Vila Real.

Armando Manuel Soares Silveira, portador do bilhete de identidade n.º 2199678, de 6 de Novembro de 2001, nascido a 28 de Fevereiro de 1950, sócio n.º 854, residente na Rua do Dr. Júlio Teixeira, 29, 5000-534 Vila Real, local de serviço: Centro de Saúde de Sabrosa, Vila Real.

Arnaldo Jorge Monteiro de Araújo e Silva, portador do bilhete de identidade n.º 1779691, de 24 de Janeiro de 2001, nascido a 1 de Fevereiro de 1950, sócio n.º 56, residente na Rua de Latino Coelho, 128, 1.º, D, Porto, local de serviço: ARS do Norte, I. P.

Bernardo José Portela Vilas Boas, portador do bilhete de identidade n.º 2870564, de 20 de Maio de 2005, nascido a 7 de Maio de 1952, sócio n.º 990, residente na Rua de Monte dos Congregados, 40, 1.º, D, frente, Porto, local de serviço: Unidade de Saúde de Serpa Pinto, Porto.

Fátima Maria Rodrigues Pinto Sousa, portadora do bilhete de identidade n.º 3563473, de 21 de Agosto de 2003, nascida em 7 de Maio de 1958, sócia n.º 1438, residente na Praceta de Monserrate, 38, 2.º, D, 4450-198 Matosinhos, local de serviço: Centro Hospitalar do Porto, E. P. E., Maternidade de Júlio Dinis.

Fernando Augusto da Conceição Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 2707919, de 29 de Setembro de 2006, nascido a 30 de Janeiro de 1952, sócio n.º 41, residente na Rua da Arroteia, 126, 3.º, traseiras, Leça do Bailio, Matosinhos, local de serviço: Centro Hospitalar do Porto, E. P. E., Hospital de Crianças Maria Pia, Porto.

Henrique Manuel da Silva Botelho, portador do bilhete de identidade n.º 3285091, de 17 de Janeiro de 2003, nascido a 17 de Julho de 1956, sócio n.º 576, residente na Quinta da Naia, lote 18, casa 2, Gondizalves, 4705-298 Braga, local de serviço: Centro de Saúde de Terras do Bouro, Braga.

João Filipe Sousa Magalhães Neves Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 10297984, de 9 de Julho de 1999, nascido a 9 de Setembro de 1974, sócio n.º 1274, residente na Rua de Eugénia de Castro, 426, habitação 52, Porto, local de serviço: Centro Hospitalar do Porto, E. P. E., Hospital de Santo António, Porto.

Jorge Bráulio Quelhas de Azevedo Coutinho, portador do bilhete de identidade n.º 2728203, de 3 de Março de 2006, nascido a 28 de Janeiro de 1952, sócio n.º 7, residente na Rua de Hernâni Torres, 79, 3.º, D, Porto, local de serviço: Centro Hospitalar do Porto, E. P. E., Hospital de Santo António, Porto.

Jorge Manuel Santos Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 2446755, de 4 de Agosto de 2004, nascido a 28 de Abril de 1952, sócio n.º 59, residente na Rua de Orfeão do Porto, 352, 9.º, B, Edifício Porto Douro, Porto, local de serviço: Hospital de São João, E. P. E.

José Manuel Barbas do Amaral, portador do bilhete de identidade n.º 180864, de 16 de Maio de 2003, nascido a 3 de Agosto de 1948, sócio n.º 260, residente na Rua 10, 90, urbanização Lidador, Vila Nova Telha, Maia, local de

serviço: Centro Hospitalar do Porto, E. P. E., Hospital de Santo António, Porto.

José Pedro Antunes Neves de Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 1767919, de 25 de Junho de 1999, nascido a 12 de Dezembro de 1949, sócio n.º 645, residente na Rua de Eugénia de Castro, 426, habitação 52, Porto, local de serviço: Hospital Distrital de São João da Madeira.

Luís Magalhães Madureira, portador do bilhete de identidade n.º 11483499, de 14 de Novembro de 2003, nascido a 19 de Janeiro de 1979, sócio n.º 1536, residente na Rua dos Vanzeleros, 218, 4100-482 Porto, local de serviço: Instituto Português de Oncologia, E. P. E.

Manuel Justino Matos Cunha, portador do bilhete de identidade n.º 6526616, de 14 de Julho de 2004, nascido a 10 de Agosto de 1964, sócio n.º 899, residente na Rua de D. Afonso III, 22, Chaves, local de serviço: Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, E. P. E., Hospital de Vila Real.

Margarida Conceição Reis Pedreira Lima, portadora do bilhete de identidade n.º 3091664, de 14 de Maio de 2008, nascida a 11 de Novembro de 1954, sócia n.º 1238, residente na Rua do Professor Mota Leite, 12, 6.º, AS, 4705-106 Braga, local de serviço: Centro de Saúde de Braga.

Maria Cecília da Conceição Sevivas Alves, portadora do bilhete de identidade n.º 1916397, de 30 de Novembro de 2007, nascida a 15 de Dezembro de 1950, sócia n.º 101, residente na Rua de Artur Almeida de Carvalho, 40, Chaves, local de serviço: Centro de Saúde de Chaves I.

Maria do Céu Pinto de Brito Rodrigues, portadora do bilhete de identidade n.º 2708742, de 19 de Março de 2008, nascida a 18 de Maio de 1952, sócia n.º 10, residente na Rua de Andresas, 148, 7.4, Porto, local de serviço: Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, E. P. E.

Maria Manuela de Lemos Santos Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 2714943, de 25 de Fevereiro de 2002, nascida a 12 de Março de 1948, sócia n.º 354, residente na Rua de Augusto César Mendonça, 85, rés-do-chão, esquerdo, 4445-648 Ermesinde, local de serviço: Centro de Saúde de Paços de Ferreira.

Maria Merlinde da Fonseca Magalhães Madureira, portadora do bilhete de identidade n.º 858644, de 7 de Maio de 2003, nascida a 26 de Agosto de 1948, sócia n.º 12, residente na Rua dos Vanzeleros, 218, 4100-482 Porto, local de serviço: Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, E. P. E.

Raul Miguel Matos Cunha, portador do bilhete de identidade n.º 6257626, de 19 de Abril de 1999, nascido a 8 de Junho de 1963, sócio n.º 1321, residente na Quinta da Trindade, lote 38, Chaves, local de serviço: Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, E. P. E., Hospital de Chaves.

Rosa de Fátima Dinis Ribeiro, portadora do bilhete de identidade n.º 6941833, de 17 de Março de 2004, nascida a 13 de Maio de 1956, sócia n.º 553, residente no Bairro da Pedreira, Vilar de Nantes, Chaves, local de serviço: Centro de Saúde de Chaves.

Rosa Maria Faria Fragoso, portadora do bilhete de identidade n.º 5081195, nascida a 2 de Novembro de 1958, sócia n.º 873, residente na Rua de Tanger, 1307, bloco 13, 1.º, E, Porto, local de serviço: Instituto Português de Oncologia, E. P. E.

Susana Manuela Rodrigues de Carvalho, portadora do bilhete de identidade n.º 10320625, de 23 de Agosto de 2005, nascida a 9 de Novembro de 1973, sócia n.º 1525, residente na Rua da Bela Vista, 141, Gondomar, local de serviço: Unidade de Saúde Serpa Pinto.

#### Suplentes:

Jorge Manuel Bastos Amil Dias, portador do bilhete de identidade n.º 3012782, de 16 de Novembro de 2006, nascido a 5 de Junho de 1954, sócio n.º 43, residente na Rua do Dr. Manuel Sousa Dias Júnior, 273, 4470-786 Maia, local de serviço: Hospital de São João, E. P. E., Porto.

José Manuel Lima Martins, portador do bilhete de identidade n.º 1931738, de 21 de Janeiro de 2003, nascido a 17 de Dezembro de 1950, sócio n.º 437, residente na Avenida de Luís de Camões, 50, 1.º, 4900-473 Viana do Castelo, local de serviço: Centro de Saúde de Caminha, Viana do Castelo.

Luís António Pacheco de Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 3327140, de 21 de Dezembro de 2006, nascido a 20 de Fevereiro de 1956, sócio n.º 183, residente na Fonte Quente, lote 18, B, Meadela, Viana do Castelo, local de serviço: DRN-IDT, Viana do Castelo.

Luís José da Rocha Freixo, portador do bilhete de identidade n.º 3329364, de 23 de Maio de 2008, nascido a 30 de Junho de 1955, sócio n.º 1142, residente no lugar de São Gil, 4925-585 Perre, local de serviço: Centro de Saúde de Viana do Castelo.

Sebastião José da Cunha Torres Correia, portador do bilhete de identidade n.º 3161951, de 21 de Fevereiro de 2001, nascido a 6 de Abril de 1955, sócio n.º 348, residente na Praceta de José Régio, 115, rés-do-chão, Matosinhos, local de serviço: Centro Hospitalar do Alto Tâmega e Sousa, Hospital Padre Américo.

### **União dos Sindicatos Independentes — USI Eleição do conselho coordenador em 3 de Junho de 2008.**

Dr. Afonso Pires Diz (SNQTB) — coordenador.  
Engenheiro Victor Martins (SICOMP) — vice-coordenador.

Manuel António Lopes (ASPAS) — secretário.  
Leopoldo Álvaro de Medeiros Tavares (SIB) — tesoureiro.

Luís Filipe Alves Fernandes (ASSIFECO) — vogal.

### **SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas — Eleição em 18 de Maio de 2008, para o mandato de quatro anos (quadriénio de 2008-2012).**

#### **Secretariado Nacional**

##### Efectivos:

Secretário-geral — Manuel Joaquim Tavares Marques, sócio n.º 4026, natural da Murtosa, Aveiro, nascido em 27

de Outubro de 1945, bilhete de identidade n.º 713996, de Lisboa, residente na Rua de Isabel da Veiga, 17, 1.º, direito, Feijó, 2810-084 Almada.

Vice-secretário-geral/tesoureiro — João Manuel Silva Andrade, sócio n.º 3933, natural da Beira — Moçambique, nascido em 18 de Março de 1953, bilhete de identidade n.º 7744339, de Lisboa, residente na Praceta dos Bombeiros Voluntários, 1, letra C, Miratejo, 2855-219 Corroios.

#### Secretários nacionais:

Maria do Rosário Rosa Ramos Machado, sócia n.º 3467, natural de Atouguia da Baleia, Peniche, nascida em 18 de Junho de 1951, bilhete de identidade n.º 5003456, de Lisboa, residente na Rua do Vale Verde, 5, rés-do-chão, esquerdo, 2520-491 Peniche.

Mário da Costa Estêvão, sócio n.º 6036, natural de Nariz, Aveiro, nascido em 5 de Dezembro de 1958, bilhete de identidade n.º 7867182, de Lisboa, residente no largo do Cruzeiro, 1, 3810-573 Nariz, Aveiro.

Carlos Alberto Alves Ribeiro, sócio n.º 5840, natural de Lisboa, nascido em 8 de Março de 1948, bilhete de identidade n.º 5227161, de Lisboa, residente na Rua de Santo António, 27, Bufarda, Atouguia da Baleia, 2525-173 Peniche.

Pedro José Gonçalves Z. Paulino, sócio n.º 4148, natural de Angola, nascido em 25 de Março de 1956, bilhete de identidade n.º 7157497, Lisboa, residente na Rua do Capitão Salgueiro Maia, lote 7, rés-do-chão, frente, 8600-620 Lagos.

António Joaquim Pereira Charana, sócio n.º 3269, natural da Figueira da Foz, nascido em 31 de Março de 1948, bilhete de identidade n.º 645310, de Lisboa, residente na 1.ª Travessa de Praceta de Fernando Augusto Soares, 11, rés-do-chão, 3080 Figueira da Foz.

#### Suplentes:

António Manuel Cardoso Mamede, sócio n.º 3725, natural de Peniche, nascido em 25 de Setembro de 1957, bilhete de identidade n.º 4130101, de Lisboa, residente na Rua da Galé, 12, 2520-349 Peniche.

Júlio Pereira, sócio n.º 3296, natural de Santiago do Cacém, nascido em 10 de Janeiro de 1961, bilhete de identidade n.º 554756, de Setúbal, residente no Largo de Júdice Fialho, 1, 4.º, B, 7520 Sines.

Jorge Manuel Gonçalves de Sousa, sócio n.º 3338, natural de Cascais, Lisboa, nascido em 6 de Outubro de 1949, bilhete de identidade n.º 11117476, de Lisboa, residente na Rua de Braga, lote 13, 2.º, esquerdo, Pai do Vento, 2750 Cascais.

### **STF — Sindicato dos Transportes Ferroviários — Eleição em 14 de Junho de 2008, para o mandato de quatro anos (quadriénio de 2008-2012).**

#### **Direcção**

Presidente — Amândio Ferreira dos Santos, número mecanográfico 7518798, chefe de estação, Souselas, CT: UMT240.



## Vice-presidentes:

Augusto de Castro Vasconcelos, número mecanográfico 7314214, inspector de transportes, Pampilhosa, CT: UTM279.

Isaurinda Maria Rosa Grácio, número mecanográfico 7110208, assistente comercial, Lisboa, S. A., CT: CLC352.

Manuel Marcelino, número mecanográfico 7611836, operador de venda e controlo, Aveiro, CT: CRG182.

Mónica Alexandra Santos Pinho, número mecanográfico 9903121, assistente comercial, Estarreja, CT: CRG183.

Vítor Manuel Queirós Pereira, número mecanográfico 8903197, operador de manobras, Aveiro, CT: 4NR480.

## Secretários:

Jorge Manuel Reis Rodrigues de Almeida, número mecanográfico 8903650, operador de transportes, Pampilhosa, CT: UTM279.

Ivo Alcides Ramos Vicente, número mecanográfico 9509886, operador de circulação, Aveiro, CT: 4NR480.

## Vogais:

António Manuel Santos Ferreira, número mecanográfico 8708760, operador de manobras, Pampilhosa, CT: UTM279.

José António Gariso Cardoso, número mecanográfico 8508665, operador-chefe de manobras, Pampilhosa, CT: UTM279.

João Quitério Alves, número mecanográfico 7314255, controlador de circulação, Coimbra, CT: 4RL010.

José Carlos Ribeiro, número mecanográfico 8803488, operador de venda e controlo, Aveiro, CT: CRG182.

Fernando Pinheiro Esteves, número mecanográfico 8909160, operador de circulação, Serpins, CT: 4RL016.

Carlos Alberto Costa Marques, 8710931, operador de venda e controlo, Aveiro, CT: CRG182.

Nuno António Rodrigues Reis, número mecanográfico 1002443, operador de manobras, Lourçal, CT: 4OS220.

Carlos Pedro Rodrigues Conde, número mecanográfico 1003664, controlador de circulação, Coimbra, CT: 4RL010.

António Aires Gonçalves, número mecanográfico 8509432, operador-chefe de manobras, Pampilhosa, CT: UTM279.

Paulo Jorge Girão Batista, número mecanográfico 9903675, assistente comercial, Caxarias, CT: CRG176.

António José Pedro Lopes, número mecanográfico 9625153, controlador de circulação, Aveiro, CT: 4NR480.

Luís Mário Gonçalves Martins, número mecanográfico 8504367, operador de manobras, Sernada do Vouga, CT: 4VG080.

António Fernando Ribeiro Soares, número mecanográfico 96248883, operador de circulação, Aveiro, CT: 4NR480.

Rosa Maria Ferreira Tavares, número mecanográfico 990373-3, assistente comercial, Aveiro, CT: CRG182.

Maria Arlete Queirós Pereira Pêra, número mecanográfico 8603235, guarda de PN, Esmoriz, CT: 4NR546.

Paula Cristina Martins da Silva, número mecanográfico 9903063, assistente comercial, Aveiro, CT: CRG182.

Susana Paula Pinto Ferreira Batista, número mecanográfico 9901752, assistente comercial, Porto Campanhã, CT: CLC382.

Paulo Renato da Cruz, número mecanográfico 9625542, controlador de circulação, Sernada do Vouga, CT: 4VG080.

Manuel Lopes Cardoso, número mecanográfico 8508657, operador de manobras, Souselas, CT: 4NR390.

Fernando Manuel Batista Ferreira, número mecanográfico 8710451, operador de manobras, Pampilhosa, CT: UTM279.

Miguel Ângelo Pereira Marques, número mecanográfico 1005263, operador de circulação, Serpins, CT: 4RL060.

Tomás Gabriel Almeida Torres Rodrigues Paulo, número mecanográfico 9625567, controlador de circulação, Coimbra B, CT: ROCC11.

António Fernando Lemos Pereira Freire, número mecanográfico 9513417, controlador de circulação, Ermesinde, CT: 4MN050.

António Joaquim Carvalho Pinto, número mecanográfico 9513540, controlador de circulação, Coimbra, CT: 4MN050.

Manuel António Pinto de Queirós, número mecanográfico 9625948, Controlador de Circulação, Aveiro, CT: 4NR480.

Vítor Manuel Pinto de Queirós, número mecanográfico 9513375, operador de manobras, Marco de Canaveses, CT: 4DR100.

Amílcar Fernando Fonseca de Azevedo Lopes, número mecanográfico 9513532, controlador de circulação, Ermesinde, CT: 4MN050.

Carlos Tavares dos Santos, número mecanográfico 7519002, operador de manobras, Esmoriz, CT: 4NR540.

Fernando Viegas Fonseca, número mecanográfico 1003722, controlador de circulação, Coimbra, CT: 4RL010.

## Suplentes:

Joel Pedro Simões Barata, número mecanográfico 1005214, operador de circulação, Serpins, CT: 4RL060.

Alfredo Aníbal, número mecanográfico 8704207, operador de manobras, Valadares, CT: — 4NR590.

Pedro Joel Teixeira Matos Ferreira, número mecanográfico 1005214, operador de circulação, Serpins, CT: 4RL060.

José Joaquim Santos Correia, número mecanográfico 8704801, operador de manobras, Águeda, CT: 4VG050.

Adélio Pereira Valente, número mecanográfico 7512999, operador de material, Sernada do Vouga, CT: CRG150.

João Jesus Ferreira, número mecanográfico 8308843, operador de manobras, Pampilhosa, CT: UTM279.

Armando Carvalho Monteiro, número mecanográfico 8200636, operador de renda e controlo, Ovar, CT: CPT014.

## **FEBASE — Federação do Sector Financeiro Eleição para o mandato de quatro anos**

### **Secretariado**

Agnelo Inácio Cardoso Furtado (bilhete de identidade n.º 516609).  
Aníbal José Costa Ribeiro (bilhete de identidade n.º 4188520).  
António Luís Ferreira Correia (bilhete de identidade n.º 138659).  
Carlos Alberto Marques (bilhete de identidade n.º 2004768).  
Carlos Manoel Simões Silva (bilhete de identidade n.º 6006081).  
Cristina Maria Damião Jesus (bilhete de identidade n.º 8534566).  
Delmiro Manoel Sousa Carreira (bilhete de identidade n.º 14364).  
Domingos Ferreira Teixeira Guimarães (bilhete de identidade n.º 1858199).  
Joaquim José Mendes Dias (bilhete de identidade n.º 5039901).  
Manuel Pereira Gomes (bilhete de identidade n.º 160000).  
Maria Alice Martins (bilhete de identidade n.º 2527375).  
Mário Joaquim Silva Mourão (bilhete de identidade n.º 8155763).  
Paulo Amaral Alexandre (bilhete de identidade n.º 4233803).  
Rui Fernando Cunha Mendes Riso (bilhete de identidade n.º 4550803).  
Viriato Augusto Baptista (bilhete de identidade n.º 754889).  
Vitorino António Ribeiro (bilhete de identidade n.º 679240).

## **FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação — Eleição em 11 de Maio de 2008, para o mandato de quatro anos (quadriénio de 2008-2012).**

### **Secretariado Nacional**

Secretário-geral — Joaquim João Martins Dias da Silva — SPZN.

Vice-secretários-gerais:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho — SPZCentro.  
Maria Conceição Alves Pinto — SDPGL.  
Carlos Alberto Guimarães — STAAEZN.

Efectivos:

Ana Maria Rodrigues — SPZN.  
Ana Paula Alves — STAAEZN.  
Costa Ana Paula Vasconcelos Tomar Miranda — STAAEZR.  
António Albano Gonçalves Teixeira — STAAEZN.  
António Joaquim Sota Martins — SDPGL.

Carlos António Vargas Melo — SDPA.  
Carlos Fernando Varandas Nunes — STAAEZN.  
Carlos Manuel Calixto Almeida — SDPSUL.  
Celeste Margarida Sousa — SDPSUL.  
Cristina Maria Dias Ferreira — STAAEZR.  
Edite Souto Freitas Preto — SDPA.  
Emília Maria Pinto de Sousa Oliveira — SPZN.  
Gabriel José Afonso Constantino — SPZCentro.  
Gilberto Diamantino Abreu Pita — SDPM.  
Graça Maria Silva Vaz Campos — STAAEZN.  
Jaime Manuel Gonçalves Freitas — SDPM.  
João Manuel Carvalho Góis Ramalho — STAAEZN.  
Joaquim Ferreira Oliveira — SPCL.  
José Maria Carvalho Dias — SDPM.  
Josefa Rosa Ganço Lopes — SDPSUL.  
Laura Maria Valente Rocha Martins — SPZN.  
Lucinda Manuela Freitas Dâmaso — SPZN.  
Manuel Sousa Santos Frade — SPZCentro.  
Maria Arminda Rodrigues L. G Bragança Miranda — SPZN.  
Maria Balbina Soares Melo Rocha — STAAEZN.  
Maria da Graça Dias Coimbra Lourenço — SPCL.  
Maria de Fátima Abreu Carvalho — SPZCentro.  
Maria do Rosário Marques Martinho Oliveira — SPZCentro.  
Maria Elisabete Escada Madeira Sabino — SDPGL.  
Maria Glória Pinto Pinheiro Marta — STAAEZR.  
Maria José Rodrigues Guilherme Rangel — SDPGL.  
Maria José Vital Simões — SDPGL.  
Maria Manuela S. Felício Carvalhosa Sousa — SPZN.  
Maria Paula Almeida Borges — SPZN.  
Maria Teresa Nóbrega Duarte Soares — SPCL.  
Mário Jorge Costa Silva — SPZCentro.  
Paulo Jorge Silva Fernandes — SDPSUL.  
Rosa Maria Máximo Gonçalves Santos — SPZN.  
Ulisses Santos Silva Jorge Barata — SDPA.  
Vitor Manuel Monteiro Travassos — SPZCentro.

Suplentes:

Irmtraud Leichsenring Franco — SPZN.  
João Manuel Fernandes Tavares — SPZN.  
Manuel Afonso Sousa Guedes — SPZN.  
Maria dos Anjos Correia V. Reis Bettencourt Sousa — SPZN.  
Acácio Maria Lopes — SPZN.  
Anabela Vaz Moreira Vilela Bouça — SPZN.  
João Carlos Major Silva — SPZN.  
Joaquim Dias Fernandes — SPZN.  
Fernando José Pedrosa Jerónimo — SPZCentro.  
Rosa Maria Conceição Costa Bessa — SPZCentro.  
Jorge Manuel Ribeiro Pereira — SPZCentro.  
José Manuel Oliveira Santos — SPZCentro.  
Paulo Alexandre Barata Dias — SPZCentro.  
Asdrúbal Costa Almeida Lero — SPZCentro.  
Samuel Jorge Galveias Vicente — SDPGL.  
Maria Antónia Patola Camões Aguiã — SDPGL.  
Maria Luiz J. Castro L. Martins dos Santos — SDPGL.  
Maria Eunice Tato M. dos Santos Costa — SDPGL.  
Maria de Lurdes Oliveira Batista — SDPSUL.  
Manuel Pimenta Baião — SDPSUL.  
José Manuel Chapelli A. de Matos — SDPSUL.  
Cláudia Gabriela E. Lança — SDPSUL.

Ana Paula Silva — SDPM.  
 Fátima Susana Camacho — SDPM.  
 Isabel Viveiros Silva — SDPM.  
 Ana Paula Soares Rego — SDPA.  
 Ricardo Filipe Resendes Bettencourt — SDPA.  
 Maria Aida Vieira Sousa Moura — SDPA..  
 Duarte Manuel Magalhães Rocha — STAAEZN.  
 Lígia Couto Teixeira Costa — STAAEZN.  
 Maria Adelaide Ferreira Silva O. C. T. Lobo — STAAEZN.  
 Maria de Lurdes Conceição Pires Onofre — STAAEZN.  
 Isabel Conceição Aleixo Agostinho — STAAEZN.  
 António José Mendes Marques — STAAEZN.  
 Arabela Vieira Coelho Silva Ferreira — STAAE-ZSRA.  
 Maria Ivone Conceição Noivo Ferreira — STAAE-ZSRA.  
 Ricardina Maria C. Varela Pinto Ferreira — STAAE-ZSRA.  
 Abílio António Pinto Videira — SPCL.

**SIPE — Sindicato Independente de Professores e Educadores — Eleição em 21 de Junho de 2008, para mandato de quatro anos (quadriénio de 2008-2012).**

**Direcção**

Presidente — Júlia Margarida Coutinho de Azevedo, bilhete de identidade n.º 6620481, emitido em 10 de Abril de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, QE.

**Vice-presidentes:**

Ana Paula de Sousa Rodrigues Vilas, bilhete de identidade n.º 6593210, emitido em 12 de Março de 1998 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, QZP.

Rosa Maria Silva Carneiro de Sá, bilhete de identidade n.º 7055311, emitido em 15 de Maio de 2002 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QE.

Tesoureira — Cláudia dos Santos Braz, bilhete de identidade n.º 10507458, emitido em 6 de Novembro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, QZP.

**Secretárias:**

Albertina Maria Carvalho de Sousa Pereira, bilhete de identidade n.º 2213535, emitido em 20 de Outubro de 1994 pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, aposentada.

Mónica Isabel Neves de Oliveira, bilhete de identidade n.º 10343509, emitido em 12 de Dezembro de 2000 pelo arquivo do Porto, professora do 2.º ciclo do ensino básico, QZP.

Açucena da Assunção Chardo Pinto, bilhete de identidade n.º 7083076, professora do 1.º ciclo, QZP.

Adélia Maria Marques Pereira de Magalhães Cruz, bilhete de identidade n.º 8079864, professora do 1.º ciclo, QE.

Adelina Maria de Oliveira Gomes, bilhete de identidade n.º 8500051, educadora de infância, QZP.  
 Adolfo José Lima de Araújo, bilhete de identidade n.º 8169646, professor do 2.º ciclo, QE.

Adolfo Duarte Lage Assunção de Sousa, bilhete de identidade n.º 9821972, professor do 2.º ciclo, QE.

Afonso Duarte de Sousa, bilhete de identidade n.º 9821972, professor do 2.º ciclo, QZP.

Afonso Henrique Nunes Alves, bilhete de identidade n.º 8079864, professor do 1.º ciclo, QZP.

Albertina Maria Carvalho de Sousa Pereira, bilhete de identidade n.º 2213535, 1.º ciclo, aposentada.

Albino José Coelho Catita, bilhete de identidade n.º 3146730, professor do 1.º ciclo, QE.

Alda Maria Pires Teles, bilhete de identidade n.º 8252514, educadora de infância, QZP.

Alda Maria Tinoco Magalhães Ramalho, bilhete de identidade n.º 3335708, educadora de infância, QE.

Alexandra Maria Franco Corte Real, bilhete de identidade n.º 9138155, educadora de infância, QZP.

Alexandre Manuel da Conceição Oliveira, bilhete de identidade n.º 10597430, professor do 1.º ciclo, contratado.

Alexandrina Patrícia da Silva Canhas, bilhete de identidade n.º 10636696, professora do 3.º ciclo e secundário, contratada.

Alice Maria Mendes, bilhete de identidade n.º 7347710, educadora de infância, contratada.

Almerinda da Silva Oliveira, bilhete de identidade n.º 7483293, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Amália José Pinto Sá, bilhete de identidade n.º 7495997, educadora de infância, QE.

Ana Clara Alves Henriques, bilhete de identidade n.º 11348326, professora do 1.º ciclo, QZP.

Ana Cláudia Iglésias da Silva Oliveira Cadete, bilhete de identidade n.º 9857983, professora do ensino secundário, QZP.

Ana Cristina da Silva de Passos Lima, bilhete de identidade n.º 9793473, professor do 2.º ciclo, QE.

Ana Cristina Martins Vasconcelos Maganete, bilhete de identidade n.º 8082936, educadora de infância, QZP.

Ana Goreti Oliveira Feio, bilhete de identidade n.º 11447808, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Ana Isabel Barbosa de Oliveira, bilhete de identidade n.º 12420601, professora do 3.º ciclo e secundário, contratada.

Ana Isabel da Costa Marques, bilhete de identidade n.º 8164896, professora do 1.º ciclo, QZP.

Ana Isabel de Castro Ferreira Mendes, bilhete de identidade n.º 9611298, professora do 1.º ciclo, QZP.

Ana Isabel Faleiro Malha, bilhete de identidade n.º 9519992, professora do 2.º ciclo, QZP.

Ana Isabel Pinto Teixeira, bilhete de identidade n.º 11712542, professora do 2.º ciclo, QE.

Ana Lídia Pereira Garanito Freitas Araújo, bilhete de identidade n.º 11062278, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Ana Lúcia Saraiva Lemos Cabral, bilhete de identidade n.º 11706903, professora do 1.º ciclo, contratada.

Ana Luísa Vieira da Cruz Nascimento, bilhete de identidade n.º 8583354, professor do 1.º ciclo, QZP.

Ana Maria Parreira Lima Meira, bilhete de identidade n.º 3159226, professora do 1.º ciclo, QE.

Ana Maria Pires Gonçalves Veríssimo, bilhete de identidade n.º 3154230, educadora de infância, QE.

Ana Maria Silva Matos Araújo, bilhete de identidade n.º 7554705, professora do 2.º ciclo, QE.

Ana Paula Alves Guerra, bilhete de identidade n.º 6989827, professor do 2.º ciclo, QE.

Ana Paula Brites Saraiva Santana, bilhete de identidade n.º 6535905, professora do 1.º ciclo, QZP.

Ana Paula de Sousa Rodrigues Vilas, bilhete de identidade n.º 6593210, professora do 2.º ciclo, QZP.

Ana Paula do Nascimento da Cruz, bilhete de identidade n.º 9060204, professora do ensino secundário, QZP.

Ana Paula Ferreira Barbosa Pereira, bilhete de identidade n.º 11221163, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Ana Paula Ferreira Batista da Silva, bilhete de identidade n.º 7346923, professora do 1.º ciclo, QZP.

Ana Paula Oliveira da Silva, bilhete de identidade n.º 11411378, professora do ensino secundário, contratada.

Ana Paula Poutena de Almeida Moreira, bilhete de identidade n.º 8424343, professora do 1.º ciclo, QZP.

Ana Paula Roque de Almeida Cardoso, bilhete de identidade n.º 8970303, professora do 1.º ciclo, QZP.

Ana Sofia Duarte dos Santos, bilhete de identidade n.º 10752865, professora do 1.º ciclo, QZP.

Ana Sofia Rebelo dos Santos, bilhete de identidade n.º 10094308, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Andreia Rubina Sousa Oliveira, bilhete de identidade n.º 11453090, professora do 3.º ciclo e secundário, contratada.

Angelina Maria Matos Antunes, bilhete de identidade n.º 9883821, professora do 2.º ciclo, QE.

António Carlos de Sousa Duarte Estêvão, bilhete de identidade n.º 1780659, professor do 2.º ciclo, QE.

António Joaquim Santos Pereira Leite, bilhete de identidade n.º 6603206, professor do ensino secundário, QE.

António Manuel Pacheco de Sousa, bilhete de identidade n.º 12315370, professor do 1.º ciclo, QZP.

Armando Sebastião Pereira Felicidade, bilhete de identidade n.º 9658250, professora do 2.º ciclo, QE.

Arménio dos Santos bilhete de identidade n.º 7142377, professor do 1.º ciclo, QE.

Arminda Maria Rodrigues de Araújo, bilhete de identidade n.º 5958222, educadora de infância, QZP.

Artur Jorge Matos de Oliveira, bilhete de identidade n.º 10075663, professor do 1.º ciclo, QE.

Aurora Maria do Couto Chora Luxo Mestre, bilhete de identidade n.º 7953542, professora do 1.º ciclo, QZP.

Beatriz Maria da Rocha Fernandes Domingos, bilhete de identidade n.º 3575111, professora do ensino secundário, QE.

Belina Maria Branco dos Santos Marques, bilhete de identidade n.º 8579345, professora do 2.º ciclo, QE.

Berta Luísa de Sousa Pires Esteves bilhete de identidade n.º 10096898, professora do 1.º ciclo, QZP.

Bruno Artur Louro Dias bilhete de identidade n.º 10495755, professor do 1.º ciclo, QZP.

Bruno Gonçalo Lopes Pereira Neto bilhete de identidade n.º 11070460, professor do 3.º ciclo e secundário, contratado.

Carina Nunes Miguel, bilhete de identidade n.º 10852271, professora do 1.º ciclo, contratada.

Carla Amélia da Rocha Soares, bilhete de identidade n.º 11115496, professora do 1.º ciclo do ensino básico, contratada.

Carla Clarisse Nunes Teixeira Pacheco, bilhete de identidade n.º 8819144, professora do ensino secundário, QZP.

Carla Madalena Pereira Jardim, bilhete de identidade n.º 11718862, professora do 3.º ciclo e secundário, contratada.

Carla Manuela Carvalho Fernandes, bilhete de identidade n.º 11446564, professora do 1.º ciclo, QZP.

Carla Maria de Sousa Vera, bilhete de identidade n.º 80697106, professora do 1.º ciclo, QZP.

Carla Marisa da Silva Pereira bilhete de identidade n.º 11454836, professora do 1.º ciclo, QZP.

Carla Marisa Leitão Rodrigues, bilhete de identidade n.º 10775200, professora do 1.º ciclo e secundário, QZP.

Carla Marisa Pires Pais Pereira, bilhete de identidade n.º 11047760, professora do 1.º ciclo, QZP.

Carla Sofia da Silva Paiva, bilhete de identidade n.º 11550385, educadora de infância, contratada.

Carla Susana Cunha Prates de Sousa Varela, bilhete de identidade n.º 10219865, professora do 1.º ciclo, QZP.

Carla Susana Nascimento Fontoura, bilhete de identidade n.º 10867269, professora do 1.º ciclo, QZP.

Carmelina Amélia Freitas Teixeira, bilhete de identidade n.º 5831414, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Catarina Oliveira de Sousa Ferreira, bilhete de identidade n.º 5776199, professora do ensino secundário, QE.

Célia Maria Candeias Martins Cópia bilhete de identidade n.º 7690712, professora do 2.º ciclo, QE.

Célia Maria de Araújo Serpa Pinto, bilhete de identidade n.º 7373192, educadora de infância, QZP.

Celina Rodrigues Miranda, bilhete de identidade n.º 10592503, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Cidália Goreti Peixoto de Sousa Afonseca, bilhete de identidade n.º 11391147, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Cidália Maria Barros Parreira, bilhete de identidade n.º 10356161, professora do 1.º ciclo, QZP.

Clara Margarida Cipriano Frazão Correia, bilhete de identidade n.º 8025456, educadora de infância, QZP.

Clarice Sousa da Fonte, bilhete de identidade n.º 13368323, professora do 1.º ciclo, QZP.

Cláudia Alexandra Cardoso da Silva, bilhete de identidade n.º 11026530, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Cláudia dos Santos Braz, bilhete de identidade n.º 10507458, professora do 2.º ciclo do ensino básico, QZP.

Cláudia Maria Ferreira das Neves Oliveira Araújo, bilhete de identidade n.º 10347940, professora do 1.º ciclo, QZP.

Cristina Cláudia Macedo Alves da Silva, bilhete de identidade n.º 10557371, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Cristina Margarida Correia Palminha Carqueijeiro, bilhete de identidade n.º 6586920, professora do 1.º ciclo, QE.

Cristina Maria de Lurdes Ribeiro Abreu, bilhete de identidade n.º 9293040, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Cristina Maria Rosário Cotovia Lourenço, bilhete de identidade n.º 7675253, professora do 1.º ciclo, QZP.

Cristina Maria Vaz Simões, bilhete de identidade n.º 6592928, educadora de infância, QZP.

Cristina Rosa Pereira, bilhete de identidade n.º 7436676, educadora de infância, QZP.

Cristóvão José Pinto Correia de Oliveira, bilhete de identidade n.º 9874840, professor do ensino secundário QE.

Dalila Carminda Pereira da Felicidade, bilhete de identidade n.º 9282274, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Dalila Carminda Pereira Pires, bilhete de identidade n.º 8551458, professora do 2.º ciclo, QZP.

David Manuel Fernandes Dias, bilhete de identidade n.º 6476925, professor do 2.º ciclo, QE.

Deolinda Fernanda Pereira dos Reis, bilhete de identidade n.º 7021058, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Diamantino José Martins Pereira, bilhete de identidade n.º 10447045, professor do 2.º ciclo, QZP.

Dina Patrícia Vargas Pereira, bilhete de identidade n.º 11606597, professora do 1.º ciclo, contratada.

Elisabete Ascensão Oliveira, bilhete de identidade n.º 11515236, educadora de infância, contratada.

Elisabete Barbetos do Nascimento, bilhete de identidade n.º 9613533, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Elisabete de Jesus Sousa Pereira, bilhete de identidade n.º 11166571, professora do 1.º ciclo, QZP.

Elisabete de Oliveira Silveira, bilhete de identidade n.º 12809802, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Elisabete Ferreira das Neves, bilhete de identidade n.º 8021908, professora do 1.º ciclo, QZP.

Elisabete Fontes Vieira, bilhete de identidade n.º 10863091, professora do 1.º ciclo, QZP.

Elisabete Maria Silva Nunes, bilhete de identidade n.º 10317408, professora do 3.º ciclo, QZP.

Elisabete Silva Lima, bilhete de identidade n.º 7396363, educadora de infância, QZP.

Elisabete Cristina Kaltenrieder Foito dos Santos, bilhete de identidade n.º 7450738, educadora de infância, QZP.

Elmira Maria Gomes Lourenço de Giorgi Cunha, bilhete de identidade n.º 5807629, educadora de infância, QE.

Elsa Maria Ribeiro Salgado Gouveia, bilhete de identidade n.º 9483810, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Elsa Maria Vila do Nascimento, bilhete de identidade n.º 8146299, professora do 1.º ciclo, QE.

Elsa Marisa Gonçalves Moreira Soares, bilhete de identidade n.º 8547042, professora do 2.º ciclo, contratada.

Ema Paula da Rocha Lixa Moreira, bilhete de identidade n.º 9316641, professora do 1.º ciclo, QZP.

Énia Maria Garrido Almeida, bilhete de identidade n.º 10645185, professora do 1.º ciclo, QE.

Ernestina Amélia da Silva Pinto, bilhete de identidade n.º 8064736, professora do 1.º ciclo, QZP.

Ernestina Maria Monteiro Ferreira Braga Machado, bilhete de identidade n.º 7345897, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Ernesto Luís Carneiro Pinheiro, bilhete de identidade n.º 7698984, professor do 3.º ciclo e secundário, QE.

Estêvão Emanuel de Sousa e Castro Teixeira Fernandes, bilhete de identidade n.º 5813198, professor do 1.º ciclo, QZP.

Eugénia Augusta Machado Gonçalves, bilhete de identidade n.º 5948068, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Eugénia Correia da Costa, bilhete de identidade n.º 66037739, professora do 1.º ciclo, QZP.

Fábio Manuel Oliveira Loureiro, bilhete de identidade n.º 10755120, professora do 1.º ciclo, QZP.

Fátima Barbosa e Souza, bilhete de identidade n.º 13177541, professora do 2.º ciclo, QZP.

Fátima da Conceição Lourenço Fonseca, bilhete de identidade n.º 7382900, educadora de infância, QZP.

Fátima Maria de Freitas Ponte, bilhete de identidade n.º 7634402, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Fernanda Gouveia Pita Santos, bilhete de identidade n.º 10524871, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Fernanda Margarida Monteiro Silva Ferreira Bastos Leite, bilhete de identidade n.º 6905753, professora do 1.º ciclo, QZP.

Fernanda Matilde Lima Machado, bilhete de identidade n.º 0768731, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Fernando Alberto Cabral Cerqueira, bilhete de identidade n.º 11168894, professor do 1.º ciclo, QZP.

Fernando Jorge Fernandes Santos, bilhete de identidade n.º 9667234, professora do 2.º ciclo, QE.

Fernando Vítor da Luz Batista, bilhete de identidade n.º 6210148, professor do 2.º ciclo, QZP.

Filipe Duarte P. Gomes bilhete de identidade n.º 10757920, professor do 2.º ciclo, contratado.

Filipe João Ribeiro de Abreu, bilhete de identidade n.º 9289268, professor do 3.º ciclo, QE.

Filomena de Lurdes Esteves Garcia Fernandes, bilhete de identidade n.º 9715987, emitido em 14 de Novembro de 2003 pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo, QZP.

Flávio Ricardo Martins Afonso, bilhete de identidade n.º 10993551, professor do 3.º ciclo e secundário, QE.

Frederico Feio de Lira Fernandes, bilhete de identidade n.º 12363153, professor do 1.º ciclo, contratado.

Gabriela Margarida S. Queirós, bilhete de identidade n.º 10876039, professora do 3.º ciclo e secundário, contratada.

Giraldina Maria de Oliveira Quinta Caldeira Leitão, bilhete de identidade n.º 6885096, professora do 1.º ciclo, QZP.

Gisela de Jesus Serrão Dias, bilhete de identidade n.º 9776614, professora do 2.º ciclo, QZP.

Glória Manuel Martinho Teixeira Pinto, bilhete de identidade n.º 10749433, professora do 1.º ciclo, contratada.

Hélder Manuel Martins Peixoto, bilhete de identidade n.º 11337624, professora do 1.º ciclo, contratada.

Helena Amélia Alves Silva, bilhete de identidade n.º 11110107, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Helena Cândida Carlos Ramos, bilhete de identidade n.º 10306416, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Helena Matia Guedes Martins Ramalho bilhete de identidade n.º 5400678, professora do 1.º ciclo, QZP.

Helena Maria Macedo de Figueiredo Falcão e Cunha, bilhete de identidade n.º 5691902, educadora de infância, QE.

Helena Maria Magalhães Braga, bilhete de identidade n.º 3456166, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Helena Maria Oliveira Ferreira Silva Faria, bilhete de identidade n.º 8073242, professora do 1.º ciclo, QZP.

Helena Maria Verde Martins, bilhete de identidade n.º 6672381, professora do 2.º ciclo, QE.

Henrique José Amorim da Silva, bilhete de identidade n.º 12719342, professor do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Henrique Manuel Nascimento Cruz, bilhete de identidade n.º 10430129, professor do 2.º ciclo, contratado.

Henrique Miguel Vieira Alexandre, bilhete de identidade n.º 8197544, professor do 2.º e 3.º ciclo, QZP.

Horácio Fernandes Duarte bilhete de identidade n.º 9251313, professor do 1.º ciclo QZP.

Idalina de Fátima Ramos Tomé Trábulo, bilhete de identidade n.º 6961929, educadora de infância, QZP.

Ilda Fernanda oliveira Pereira bilhete de identidade n.º 10804361, professora do 1.º ciclo QZP.

Ilídia Franco Pedro Janela, bilhete de identidade n.º 6243795, professora do 2.º ciclo, QZP.

Inês Maria dos Santos de Freitas Confraria Leite, bilhete de identidade n.º 7775360, educadora de infância, QE.

Iola Marília Freitas Henriques, bilhete de identidade n.º 10723457, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Íris Daniela Teixeira Ribeiro, bilhete de identidade n.º 10744934, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Isabel Alexandra da Silva Araújo Leal, bilhete de identidade n.º 9545966, emitido em 21 de Junho de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo, QZP.

Isabel Cristina Lopes Ferreira, bilhete de identidade n.º 10038212, professora do 1.º ciclo, QZP.

Isabel Cristina Regado Ferreira do Vale, bilhete de identidade n.º 10185042, professora do 2.º ciclo, QE.

Isabel Cristina Rodrigues de Sousa, bilhete de identidade n.º 10072235, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Isabel Cristina Santos Peixoto Gomes bilhete de identidade n.º 10459889, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Isabel Mafalda Nogueira Mendes de Oliveira Azevedo, bilhete de identidade n.º 8185028, professora do 3.º ciclo, QE.

Isabel Margarida Roque Almeida, bilhete de identidade n.º 9845544, professora do 1.º ciclo, QZP.

Isabel Maria Cunha Ferreira Grilo, bilhete de identidade n.º 5826284, professora do 1.º ciclo, QZP.

Isabel Maria Ascensão Rodrigues, bilhete de identidade n.º 11194629, professora do 1.º ciclo, QZP.

Isabel Maria Ferreira da Silva Vital, bilhete de identidade n.º 7654220, educadora de infância, QE.

Isabel Maria Ferreira Rodrigues Pinto, bilhete de identidade n.º 3851224 emitido em 10 de Maio de 1999 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QE.

Isabel Maria Ferreira Sousa Magalhães Neves de Oliveira, bilhete de identidade n.º 989088, educadora de infância, QE.

Isabel Maria Fontes Pereira Gomes Natário Teixeira, bilhete de identidade n.º 6525343, educadora de infância, QE.

Isabel Maria Sampaio Vasconcelos Alves bilhete de identidade n.º 6467220, professora do 2.º ciclo, QE.

Isabel Mariana Duarte Monteiro, bilhete de identidade n.º 9203339, professora do 3.º ciclo, QE.

Isabel Maria Ferreira Sousa Magalhães Neves de Oliveira, bilhete de identidade n.º 989088, educadora de infância, QE.

Isilda Maria Rodrigues Oliveira Nunes, bilhete de identidade n.º 9306826, professora do 2.º ciclo, QZP.

João Adroaldo de Abreu, bilhete de identidade n.º 11365001, professor 3.º ciclo e secundário, QZP.

João Alberto Pereira Martins Amaro, bilhete de identidade n.º 6995342, professor do 2.º ciclo, QE.

João Manuel Gonçalves de Sousa, bilhete de identidade n.º 8583326, professor do 2.º e 3.º ciclo, QE.

Joaquina Maria Santos Melo Pereira Oliveira, bilhete de identidade n.º 4060564, emitido em 3 de Março de 1999, pelo arquivo do Porto, educadora de infância, QE.

Jorge Alexandre Aguiar Lopes Magalhães, bilhete de identidade n.º 10077506, professor do 2.º ciclo, QZP.

Jorge Manuel Reis Capela, bilhete de identidade n.º 11425261, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

José Acácio Pereira Machado, bilhete de identidade n.º 10603857, professor 3.º ciclo e secundário, QZP.

José Alfredo de Sousa Lopes, bilhete de identidade n.º 6050091, professor do ensino secundário, QE.

José António Correia de Sousa, bilhete de identidade n.º 10015351, professor do 3.º ciclo e secundário, QZP.

José Augusto de Oliveira Leite Ferreira, bilhete de identidade n.º 2722699, professor do 1.º ciclo, QZP.

José João Madureira Teixeira Júlio, bilhete de identidade n.º 3723619, professor do 1.º ciclo, QE.

José Joaquim Areias Conde, bilhete de identidade n.º 7582637, professor do 2.º ciclo do ensino básico, QE.

José Jorge Borges Gonçalves de Carvalho, bilhete de identidade n.º 9686356, professor do 2.º ciclo, QZP.

José Manuel Vieira da Silva, bilhete de identidade n.º 10387540, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

José Miguel Azevedo Belinho, bilhete de identidade n.º 7429659, professor do 1.º ciclo, QZP.

José Paulo Lopes Costa, bilhete de identidade n.º 6462077, professora do 1.º ciclo, QZP.

José Pedro Fernandes Moreira Regedor, bilhete de identidade n.º 11529646, professor 3.º ciclo e secundário, QE.

José Rui de Sousa Vaz Pedro, bilhete de identidade n.º 5919673, professor do 1.º ciclo, contratado.

Júlia Margarida Coutinho de Azevedo, bilhete de identidade n.º 6620481, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Juliana Maria Pimenta de Paiva Monteiro, bilhete de identidade n.º 11090486, professora do 1.º ciclo, QZP.

Júlio Manuel Pereira Santos, bilhete de identidade n.º 10890712, professor do 1.º ciclo, QZP.

Laura Maria Seixas de Carvalho, bilhete de identidade n.º 5946202, educadora de infância, QZP.

Laurinda da Conceição Lopes de Oliveira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 2879013, professora do 1.º ciclo, QE.

Leonel Albino Carvalheira, bilhete de identidade n.º 10598125, professor do 1.º ciclo, contratado.

Liliana Amarilis Vieira da Rocha, bilhete de identidade n.º 11015927, professora do 2.º ciclo, QZP.

Liliana Celeste Carvalho Gonçalves, bilhete de identidade n.º 11818252, professora do 2.º ciclo, contratada.

Liliana Inês Machado Marcelino Almeida, bilhete de identidade n.º 10377691, professora do 1.º ciclo, QZP.

Liliana Manuela Martins de Sá Almeida, bilhete de identidade n.º 11034323, professora do 2.º ciclo, QZP.

Lúcia Maria Morais Rocha Matos, bilhete de identidade n.º 8486062, professora do 1.º ciclo, QZP.

Lúcia Maria Teixeira Lopes, bilhete de identidade n.º 10703427, professora do 3.º ciclo e secundário, contratada.

Ludovina Maria Alves Vieira Trincão, bilhete de identidade n.º 5637461, professora do 1.º ciclo, QZP.

Ludovina Maria Ribeiro Cardoso Carneiro, bilhete de identidade n.º 3669909, educadora de infância, QE.

Luís Filipe da Costa Pinheiro Rocha, bilhete de identidade n.º 10784366, professor do 1.º ciclo, QZP.

Luís Filipe Matos Marques dos Santos, bilhete de identidade n.º 8217973, professor do 2.º ciclo, QE.

Luís José Ribeiro Veloso, bilhete de identidade n.º 10606026, professor do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Luís Miguel Gonçalves Carvalho, bilhete de identidade n.º 11730728, professor 2.º ciclo, QZP.

Luís Miguel Valente e Silva, bilhete de identidade n.º 10303303, professor do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Luís Pedro Ribeiro da Cunha, bilhete de identidade n.º 11047579, professor do 1.º ciclo, QE.

Luísa do Carmo Lopes de Melo, bilhete de identidade n.º 8118235, educadora de infância, QZP.

Luísa Maria Silva Matos Peixoto, bilhete de identidade n.º 8232390, educadora de infância, QZP.

Luzia de Fátima Leão Ferraz Barbosa de Oliveira e Silva, bilhete de identidade n.º 3856599, educadora de infância, QZP.

Magda da Conceição Pina Caldeira Abreu, bilhete de identidade n.º 8788451, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Manuel Ângelo Alves Lopes, bilhete de identidade n.º 8647366, professor do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Manuel António Brandão Pires Leite, bilhete de identidade n.º 9807245, professor do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Manuel Barbosa de Faria, bilhete de identidade n.º 9242337, professor do ensino secundário, QE.

Manuel do Nascimento Ferro, bilhete de identidade n.º 11589712, professor do 2.º ciclo, QE.

Manuel José da Mota Ferreira, bilhete de identidade n.º 6879138, professor do 3.º ciclo, QZP.

Manuel Moriz Neiva, bilhete de identidade n.º 8171290, professor do ensino secundário, QE.

Manuel Rodrigues Martinho Maia, bilhete de identidade n.º 10355401, professor do 1.º ciclo, QZP.

Manuela Rosa da Costa Maia Almeida, bilhete de identidade n.º 7717403, professora do 1.º ciclo, QZP.

Marcela Tomás de Sousa de Lima Costa, bilhete de identidade n.º 7494132, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Márcia Alexandra e Novo dos Reis Ferreira, bilhete de identidade n.º 11338017, professora do 2.º ciclo, contratada.

Marco Castro Andrade, bilhete de identidade n.º 10765611, professor do 1.º ciclo, contratado.

Margarida Helena Rosa dos Santos, bilhete de identidade n.º 9779022, professora do 1.º ciclo, QZP.

Margarida Maria Casa Nova Rodrigues, bilhete de identidade n.º 9708440, professora do 1.º ciclo, QZP.

Margarida Maria da Graça Santos, bilhete de identidade n.º 8106463, professora do 1.º ciclo, QZP.

Margarida Maria Silva Rodrigues Gouveia, bilhete de identidade n.º 6581235, educadora de infância, QZP.

Margarida Marinha Moura Oliveira da Silva, bilhete de identidade n.º 9556445, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Maria Alexandra Gouveia Francisco, bilhete de identidade n.º 9662638, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Maria Amália Ferreira Cândido, bilhete de identidade n.º 8045003, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Amélia Oliveira Faria, bilhete de identidade n.º 660880, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Maria Amélia Pinto Ribeiro, bilhete de identidade n.º 6675282, educadora de infância, QE.

Maria Angelina Brás de Castro Fernandes Brandão, bilhete de identidade n.º 6589839, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Maria Antonieta Teixeira dos Santos Gomes Lopes, bilhete de identidade n.º 10630564, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Armanda Fernandes Marques, bilhete de identidade n.º 3166673, educadora de infância, QZP.

Maria Armandina Miranda Vila-Chã bilhete de identidade n.º 7740882 emitido em 11 de Abril de 2007 pelo arquivo de Braga professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Maria Augusta Vilela da Silva, bilhete de identidade n.º 3475057, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Maria Carmo Figueiredo Remelhe, bilhete de identidade n.º 6632337, professora do 2.º ciclo, QE.

Maria Celeste Castro Ferreira Aguiar, bilhete de identidade n.º 8448895, educadora de infância, QZP.

Maria Clara Rodrigues Neves Ramos de Oliveira, bilhete de identidade n.º 5393051, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Cristiana Ventura Ramos, bilhete de identidade n.º 10783831, professora do 2.º ciclo, QZP.

Maria da Conceição Abreu Marques de Oliveira, bilhete de identidade n.º 7436814, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria da Conceição Atanásio Alves, bilhete de identidade n.º 6978193, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QE.

Maria da Conceição da Cruz Limes do Nascimento, bilhete de identidade n.º 9829877, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria da Conceição Ferreira Cabo Verde, bilhete de identidade n.º 10597075, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Maria da Conceição Mendes Barbosa, bilhete de identidade n.º 7297586, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria da Conceição Moreira Maia Alvarenga, bilhete de identidade n.º 3440910, educadora de infância, QE.

Maria da Conceição Pacheco Pereira Soares, bilhete de identidade n.º 3453385, educadora de infância, QE.

Maria da Conceição Pereira Cadete, bilhete de identidade n.º 7228828, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria da Graça Gonçalves Afonso, bilhete de identidade n.º 7472869, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Maria de Fátima Barbosa Granja, bilhete de identidade n.º 10872281, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria de Fátima Chaves Vieira, bilhete de identidade n.º 8446421, professora do ensino secundário, QE.

Maria de Fátima Cordeiro Bonito, bilhete de identidade n.º 3998050, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Maria de Fátima da Silva Santos Marques Guimarães, bilhete de identidade n.º 7411264, educadora de infância, QE.

Maria de Fátima Ferraz, bilhete de identidade n.º 11644721, emitido em 9 de Agosto de 2001, pelo arquivo de Braga, professora do 3.º ciclo ensino básico, QZP.

Maria de Fátima Gonçalo Duarte, bilhete de identidade n.º 8928813, educadora de infância, QZP.

Maria de Fátima Mendes Fonseca Mota, bilhete de identidade n.º 7559518, professora 1.º ciclo, QE.

Maria de Fátima Neves Filipe Fazenda, bilhete de identidade n.º 7459728, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria de Fátima Neves Vasconcelos Dias, bilhete de identidade n.º 138/2860, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria de Fátima Nicolau dos Santos Batista Reis, bilhete de identidade n.º 7657837, educadora de infância, QE.

Maria de Fátima Silva Gaveta, bilhete de identidade n.º 8014076, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria de Fátima Teixeira Nunes Melo, bilhete de identidade n.º 5836284, professora do ensino secundário, QE.

Maria de Jesus Cosme Serafim, bilhete de identidade n.º 11754157, professora do 1.º ciclo, contratada.

Maria de Lurdes Carneiro Matos, bilhete de identidade n.º 6663995, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria de Lurdes Monteiro Vaz Mendes Teodósio, bilhete de identidade n.º 3660254, educadora de infância, QE.

Maria Edite Mourão Ferreira Sampaio Azevedo, bilhete de identidade n.º 4558041, professora do 2.º ciclo, QE.

Maria Eduarda Venâncio Rodrigues Canelas Alexandre, bilhete de identidade n.º 8024856, professora do 2.º e 3.º ciclo, QZP.

Maria Elisa Aleixo Ferreira de Souza, bilhete de identidade n.º 8063214, educadora de infância, contratada.

Maria Ermelinda Franco Domingues Afonso, bilhete de identidade n.º 138726, professora do 1.º ciclo, QE.

Maria Eugénia Dias da Costa Andrade Cardoso, bilhete de identidade n.º 3590955, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Fátima Pinto Santos Costa, bilhete de identidade n.º 9323853, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Fátima Santos Afonso, bilhete de identidade n.º 11524293, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Fernanda dos Santos Martins, bilhete de identidade n.º 3979425, professora do 1.º ciclo, QE titular.



Maria Fernanda Guedes Almeida, bilhete de identidade n.º 3311531, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Fernanda Marques da Silva, bilhete de identidade n.º 6461148, educadora de infância, QE.

Maria Fernanda Teixeira Magalhães Monteiro, bilhete de identidade n.º 11058334, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Graça Moura Marques Pereira, bilhete de identidade n.º 6573955, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Helena Castro Torres Rosmaninho, bilhete de identidade n.º 6637503, professora do 1.º ciclo, QE.

Maria Helena Fernandes da Costa, bilhete de identidade n.º 9730737, professora do 3.º ciclo, QE.

Maria Inês da Conceição Carneiro Dias bilhete de identidade n.º 9106668, educadora de infância, QE.

Maria Inês Lourenço Vilar Araújo bilhete de identidade n.º 9201460, professora do 2.º ciclo, QZP.

Maria Isabel Alegria Silva Bragança bilhete de identidade n.º 6490697, educadora de infância, QZP.

Maria Isabel Archer Côrte-Real bilhete de identidade n.º 3841018, educadora de infância, QE.

Maria Isabel Carneiro Gomes Teixeira, bilhete de identidade n.º 3834231, emitido em 3 de Janeiro de 2007, pelo arquivo do Porto, educadora de infância, QE.

Maria Isabel Gonçalves Paiva dos Santos, bilhete de identidade n.º 5659587, professora do 2.º ciclo, QZP.

Maria Isabel Vila Pinto Alves bilhete de identidade n.º 5950677, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria João Madeira Santos Gonçalves de Barros, bilhete de identidade n.º 11202884, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Maria João Faria Esteves, bilhete de identidade n.º 6911778, educadora de infância, QZP.

Maria João Feio de Lira Fernandes bilhete de identidade n.º 11084649, professora do 3.º ciclo e secundário, contratada.

Maria João Pombo Tagarra, bilhete de identidade n.º 9646621, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Jorge Reais Ferreira Moreira Santos, bilhete de identidade n.º 7662995, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria José Araújo Morais Couto, bilhete de identidade n.º 8803647, educadora de infância, QE.

Maria José dos Santos Fernandes Camarinha, bilhete de identidade n.º 3967411, educadora de infância, QZP.

Maria José Rodrigues Salgueiro, bilhete de identidade n.º 10062716, educadora de infância, contratada.

Maria José Veloso da Costa, bilhete de identidade n.º 9655947, professora do 3.º ciclo, QE.

Maria José Ventura Ramos Lomba bilhete de identidade n.º 9840986, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Júlia Dias de Aguiar, bilhete de identidade n.º 6506633, educadora de infância, QZP.

Maria Júlia Machado Feio Soares de Azevedo, professora do 1.º ciclo, reformada.

Maria Júlia Reis de Sousa e Castro Fernandes, bilhete de identidade n.º 7054633, professora do 2.º ciclo, QE.

Maria Júlia Roriz dos Santos Silva, bilhete de identidade n.º 3614575, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Maria Julieta Santos Teixeira bilhete de identidade n.º 11098123, professora do 3.º ciclo e secundário, contratada.

Maria Laurinda Mano Guedes Dias, bilhete de identidade n.º 3451004, professora do 1.º ciclo, QE.

Maria Leonor Pessanha Moreira de Figueiredo, bilhete de identidade n.º 5949612, educadora de infância, QZP.

Maria Luísa Almeida, bilhete de identidade n.º 5796746, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Luísa Bastos Almeida, bilhete de identidade n.º 10847367, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Maria Luísa Moura Baltazar Farinha, bilhete de identidade n.º 9842468, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Manuela Pires dos Santos, bilhete de identidade n.º 11386405, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Manuela Almeida da Costa Melo Miranda, bilhete de identidade n.º 7211968, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Manuela Ferreira Pinto, bilhete de identidade n.º 3587824, professora do 1.º ciclo, QE.

Maria Manuela Madureira Silva Allen, bilhete de identidade n.º 10018343, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Marta Sousa Jardim, bilhete de identidade n.º 10083823, professora do 1.º ciclo, QE.

Maria Noémia Marques Carvalho, bilhete de identidade n.º 10920116, professora do 1.º ciclo, contratada.

Maria Odete Gonçalves Aires da Fonseca, bilhete de identidade n.º 2874392, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QE.

Maria Piedade Ferreira Nobre, bilhete de identidade n.º 9467316, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Maria Quitéria Almeida Martins de Oliveira, bilhete de identidade n.º 7075741, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Maria Regina Ferreira Cabedal, bilhete de identidade n.º 6544652, professora do 2.º ciclo, QE.

Maria Ricardina Sampaio Gonçalves, bilhete de identidade n.º 10540459, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Rosa Lopes Ferreira, bilhete de identidade n.º 4422013, educadora de infância, QE.

Maria Teresa Azevedo Moreira, bilhete de identidade n.º 8458958, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Maria Teresa Pereira Valente, bilhete de identidade n.º 9651477, professora do 1.º ciclo, QZP.

Marina Fernandes da Graça, bilhete de identidade n.º 10141443, professora do ensino secundário, QZP.

Marisa Alexandra da Silva Soares, bilhete de identidade n.º 10832986, professora do 1.º ciclo, QZP.

Marisa Cristina Gonçalves Gomes, bilhete de identidade n.º 11880632, professora do 2.º ciclo, contratada.

Marta Alexandra Costa Belo Marques, bilhete de identidade n.º 9585593, educadora de infância, QZP.

Marta Alexandra da Rocha Almeida, bilhete de identidade n.º 9622911, professora do 2.º ciclo, QE.

Marta Alexandra Morgado Monteiro, bilhete de identidade n.º 10900693, professora do 1.º ciclo, contratada.

Marta Cristina de Oliveira Rodrigues Dias, bilhete de identidade n.º 11267513, professora do 1.º ciclo, QZP.

Matilde Conceição Afonso Neto, bilhete de identidade n.º 9998157, emitido em 4 de Outubro de 2004, pelo arquivo do Lisboa, educadora de infância, QZP.

Micaela Cardoso Rogam, bilhete de identidade n.º 10655278, professora do 1.º ciclo, QZP.

Micaela Pereira Ferreira, bilhete de identidade n.º 11814681, professora 3.º ciclo e secundário, QZP.

Miguel Ângelo Brito Ribeiro, bilhete de identidade n.º 10238853, professora do 2.º ciclo, contratado.

Miguel Rego de Brito, bilhete de identidade n.º 10665796, professor do 2.º ciclo, QZP.



Mónica Alexandra Gonçalves Fernandes Vasconcelos, bilhete de identidade n.º 11015933, professora do 2.º ciclo, QZP.

Mónica Isabel Neves de Oliveira, bilhete de identidade n.º 10343509, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Mónica Luísa Castro Garanito Franco, bilhete de identidade n.º 10681471, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Mónica Maria da Cunha Almeida, bilhete de identidade n.º 9876892, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Mónica Patrícia da Silva Costa, bilhete de identidade n.º 101557375, educadora de infância, QZP.

Natália da Silva Azevedo, bilhete de identidade n.º 8676708, professora do 2.º ciclo, QZP.

Natália Jesus Dias Macieira, bilhete de identidade n.º 10151711, professora do 1.º ciclo, QZP.

Natália Maria Monteiro Martins, bilhete de identidade n.º 8876151, educadora de infância, contratada.

Nélia Cristina Rodrigues Rei Araújo, bilhete de identidade n.º 10311017, professora do 2.º ciclo, QZP.

Nélia Maria Guerra, bilhete de identidade n.º 8085528, professora do 1.º ciclo, QZP.

Nélia Maria Passos Ferreira, bilhete de identidade n.º 11073614, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Nuno Alexandre B. Ausina da Silva, bilhete de identidade n.º 11222721, professor do 1.º ciclo, QE.

Nuno José de Oliveira Rodrigues Dias, bilhete de identidade n.º 10257133, professor do 1.º ciclo, QZP.

Nuno José Vilarinho Seixas Amorim, bilhete de identidade n.º 10515796, professor do 1.º ciclo, QZP.

Nuno Manuel Ferreira Delgado, bilhete de identidade n.º 6490268, professor do 2.º ciclo do ensino básico, QE.

Nuno Miguel Lima de Araújo, bilhete de identidade n.º 10823616, professor do 1.º ciclo, QZP.

Nuno Miguel Pedro Gil, bilhete de identidade n.º 10639539, professor do 3.º ciclo e secundário, QE.

Nuno Miguel Silva Cruz, bilhete de identidade n.º 10505305, professor do 2.º ciclo, QZP.

Nuno Telmo Oliveira Lopes de Freitas, bilhete de identidade n.º 9338798, professor do 3.º ciclo, QE.

Olga Assunção Gonçalves dos Santos, bilhete de identidade n.º 6588130, professora do 2.º ciclo, QZP.

Olinda Maria Moreira Guedes e Castro, bilhete de identidade n.º 3978502, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Orlanda Amélia Fernandes Ferraz, bilhete de identidade n.º 11626885, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Patrícia Alexandra Garcia Faiões, bilhete de identidade n.º 10863981, professora do 2.º ciclo, QZP.

Paula Alexandra Rodrigues Ferreira Pratas, bilhete de identidade n.º 9946314, professora do 1.º ciclo, QE.

Paula Cristina da Rocha Delgado Amaro, bilhete de identidade n.º 7732061, professora do 2.º ciclo, QE.

Paula Cristina Ferreira da Silva, bilhete de identidade n.º 7607217, professora do 1.º ciclo, QZP.

Paula Cristina Oliveira Regedor de Barros, bilhete de identidade n.º 7344799, educadora de infância, QZP.

Paula Cristina Ferreira Ramos, bilhete de identidade n.º 9791256, professora do 2.º ciclo, QZP.

Paula Cristina Sardinha de Freitas, bilhete de identidade n.º 8441973, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Paula Maria Alexandra Prada Rodrigues, bilhete de identidade n.º 9086155, professora 2.º ciclo, QZP.

Paula Maria Jesus Ferreira Gomes Campos, bilhete de identidade n.º 7836289, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Paulo Alexandre da Assunção Herculano Ferreira, bilhete de identidade n.º 9643191, professor do 1.º ciclo, QE.

Paulo Jorge Gaspar dos Santos, bilhete de identidade n.º 10940569, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Paulo Jorge Lopes dos Santos, bilhete de identidade n.º 10008556, professor do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Paulo Jorge Martins Oliveira Conde, bilhete de identidade n.º 9650983, professor do 1.º ciclo, QZP.

Paulo José Almeida de Freitas, bilhete de identidade n.º 6510285, professor do 2.º ciclo, QE.

Paulo Manuel de Carvalho Lima, bilhete de identidade n.º 8610516, professor do 1.º ciclo, QE.

Paulo Manuel Rego Dias Martins, bilhete de identidade n.º 7720425, professor do 3.º ciclo e secundário, QE.

Pedro Manuel Laranjeira Loureiro, bilhete de identidade n.º 10857356, professor do 1.º ciclo, QZP.

Renata Maria de Araújo Serpa Pinto, bilhete de identidade n.º 6621194, professora do ensino secundário, QE.

Renata Paula Sousa Louro da Cruz, bilhete de identidade n.º 3690879, educadora de infância, QE.

Ricardina Estefânia Xavier de Andrade, bilhete de identidade n.º 11705173, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Ricardo Fernando Monteiro Gomes, bilhete de identidade n.º 11363319, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Ricardo Manuel Neves Pinto, bilhete de identidade n.º 9854714, professor do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Rita Cristina Boavista Pinheiro Coelho Santos, bilhete de identidade n.º 9331072, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Rita João Correia Jesus do Carmo, bilhete de identidade n.º 11061469, professora do 3.º ciclo e secundário, contratada.

Rosa Maria Alves Rocha, bilhete de identidade n.º 8238848, professora do 2.º ciclo, QE.

Rosa Maria Marques Quintas de Carvalho, bilhete de identidade n.º 8612599, professora do 2.º ciclo, QZP.

Rosa Maria Mendes de Almeida Patarata, bilhete de identidade n.º 3981368, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Rosa Maria Peixinho Crespo, bilhete de identidade n.º 9855031, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Rosa Maria Silva Carneiro de Sá, bilhete de identidade n.º 7055311, educadora de infância, QE.

Rosa Marília da Cunha Ferreira, bilhete de identidade n.º 7382208, educadora de infância, QZP.

Rosália Alexandra Abreu Martins, bilhete de identidade n.º 7733606, professora 1.º ciclo, QZP.

Rosalina da Graça Varela Relvas, bilhete de identidade n.º 11022334, professora 1.º ciclo, QZP.

Rosinda F. Baptista de Carvalho Rodrigues, bilhete de identidade n.º 2593514, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Rui Alexandre da Cruz Martinho, bilhete de identidade n.º 9137895, professor do 2.º ciclo, QZP.

Rui André Silva Esteves, bilhete de identidade n.º 11076094, professor do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Rui Constantino Lima Ferreira, bilhete de identidade n.º 10888357, professor 2.º ciclo, 3.º ciclo e secundário, QZP.

Rui Fernando Bernardo Monteiro, bilhete de identidade n.º 11890166, professor do 3.º ciclo e secundário, contratado.

Rui Daniel Viana Neves Nogueira, bilhete de identidade n.º 5781273, professor 3.º ciclo, QE.

Rui Pedro Machado Moreira Lobo, bilhete de identidade n.º 11238975, professor do 2.º ciclo, contratado.

Rute Isabel Inocentes Eiras, bilhete de identidade n.º 11434706, professora 2.º ciclo, contratado.

Rute Isabel Nunes Ferreira Fernandes, bilhete de identidade n.º 11266576, professora do 1.º ciclo, QZP.

Sandra Isabel Costa Neto, bilhete de identidade n.º 10722502, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Sandra Isabel da Silva Marques, bilhete de identidade n.º 9849689, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Sandra Manuela Marques Rodrigues, bilhete de identidade n.º 12040674, professora do 1.º ciclo do ensino básico, contratada.

Sandra Margarida Morais Lemos Esteves, bilhete de identidade n.º 8492209, professora do ensino secundário, QE.

Sandra Maria da Silva Nogueira, bilhete de identidade n.º 10812686, professora do 3.º ciclo e secundário, contratada.

Sandra Maria Felício Ferreira Coelho, bilhete de identidade n.º 10010733, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Sandra Maria Lima Fernandes, bilhete de identidade n.º 107859451, professora do 1.º ciclo do ensino básico, contratada.

Sandra Marisa Duarte Guedes Rodrigues, bilhete de identidade n.º 11840790, professora do 1.º ciclo do ensino básico, contratada.

Sandra Marina Pereira Borges, bilhete de identidade n.º 10608560, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Sandra Odília Machado Freitas, bilhete de identidade n.º 10303249, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Sandra Sofia da Silva Dias, bilhete de identidade n.º 10074511, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Sara Cristina Martins Dantas, bilhete de identidade n.º 11252033, professora do 1.º ciclo, contratada.

Sara Eduarda Vicente Almeida, bilhete de identidade n.º 11501686, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Sara Isabel de Sousa Rodrigues Samagaio Faria, bilhete de identidade n.º 10509117, professora do 2.º ciclo do ensino básico, contratada.

Sara Maria Leitão Matos de Figueiredo, bilhete de identidade n.º 11249034, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Sara Patrícia Ribeiro da Silva, bilhete de identidade n.º 10308851, professora do 1.º ciclo do ensino básico, contratada.

Sílvia Alexandra Oliveira Leal Ferreira, bilhete de identidade n.º 10519091, educadora de infância, contratada.

Sílvia Manuela Carvalho Oliveira, bilhete de identidade n.º 11051906, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Simone Nair Pires Eiras, bilhete de identidade n.º 10591887, professora do 1.º ciclo, QZP.

Sofia Ferreira de Sousa, bilhete de identidade n.º 10742643, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Sofia José Alves Pereira, bilhete de identidade n.º 11246147, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Sónia Maria Alves Lino Fernandes, bilhete de identidade n.º 10837749, professora do 1.º ciclo, QZP.

Sónia Maria de Sousa Albuquerque Pereira Moreira, bilhete de identidade n.º 8915621, professora do 1.º ciclo, QZP.

Sónia Maria Vivente Catarina de Araújo, bilhete de identidade n.º 10246583, professora do 3.º ciclo, QE.

Sónia Manuela da Rocha Ferreira, bilhete de identidade n.º 11226182, educadora de infância, contratada.

Susana Lopes Loureiro Rodrigues, bilhete de identidade n.º 8495003, professora do 2.º ciclo, QZP.

Tânia Ornelas Barros, bilhete de identidade n.º 11007236, professora do 1.º ciclo, contratada.

Tânia Rita Gonçalves Jardim, bilhete de identidade n.º 12177018, educadora de infância, contratada.

Teresa Cecília Lopes Rodrigues Monteiro, bilhete de identidade n.º 3312673, educadora de infância, QE.

Teresa Cristina Martinho Dias, bilhete de identidade n.º 10325105, professora do 1.º ciclo, QZP.

Teresa de Ascensão Alves Catarino, bilhete de identidade n.º 8556880, professora do 1.º ciclo, QZP.

Teresa de Jesus Dias Gaspar Neves, bilhete de identidade n.º 2434208, professora do 1.º ciclo, QZP.

Teresa Isabel Oliveira Baptista, bilhete de identidade n.º 9846957, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Teresa M. E. Carmo Godinho, bilhete de identidade n.º 9547044, professora do 1.º ciclo, QZP.

Teresa Maria Ribeiro Alvim, bilhete de identidade n.º 8772628, professora do 1.º ciclo, QE.

Teresa Paula Tavares Pires, bilhete de identidade n.º 8426957, educadora de infância, QZP.

Vânia Lima Neves, bilhete de identidade n.º 10712526, professora do 2.º ciclo, QZP.

Vasco Romano Tavares Almeida, bilhete de identidade n.º 10490744, professor do 1.º ciclo, QZP.

Vítor Manuel Gomes dos Santos, bilhete de identidade n.º 6946409, professor do ensino secundário, QZP.

Wilson José Pestana Freitas, bilhete de identidade n.º 11108697, professor do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Zélia Maria de Oliveira Andrade Esteves, bilhete de identidade n.º 8247534, professora do 1.º ciclo, QE.

Zélia Monteiro Cardoso, bilhete de identidade n.º 9949171, educadora de infância, QZP.

Zulmira Albertina Cardoso Duarte, bilhete de identidade n.º 10446576, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Zulmira Serrano Nunes, bilhete de identidade n.º 4864118, professora do 1.º ciclo, QZP.

#### Suplentes:

Alzira Maria da Silva Rodrigues Santos, bilhete de identidade n.º 5818734, educadora de infância, QE.

Anabela Cristina Oliveira Lopes de Freitas, bilhete de identidade n.º 9917477, professora do 1.º ciclo, QZP.

Anabela da Cândida Vieira, bilhete de identidade n.º 9842592, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Anabela dos Santos Azevedo, bilhete de identidade n.º 9578628, professora do 1.º ciclo, QZP.

Anabela dos Santos Boiada Serras bilhete de identidade n.º 5190882, professora do 1.º ciclo QE.

Ana Cristina Palpista Amaral, bilhete de identidade n.º 10250074, professor do 1.º ciclo, QZP.

Ana Cristina Pereira Gameiro, bilhete de identidade n.º 8177548, professora do ensino secundário, QE.

Ana Eduarda Oliveira Silva Alves, bilhete de identidade n.º 10394759, professora do 3.º ciclo, QE.

Ana Margarida Gonçalves de Maio Lemos, bilhete de identidade n.º 10352017, professor do 1.º ciclo, QZP.

Ana Margarida Moleiro Frazão, bilhete de identidade n.º 10784597, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Ana Maria Cunha Prates de Sousa Varela, bilhete de identidade n.º 8707870, professora do 2.º ciclo, QZP.

Ana Maria da Costa Fortuna Lusitano, bilhete de identidade n.º 6599443, educadora de infância, QZP.

Ana Maria de Faria Limpo Trigueiros, bilhete de identidade n.º 2328625, professora do 2.º ciclo, QE.

Ana Maria Longras Pereira, bilhete de identidade n.º 9242047, educadora de infância, QZP.

Ana Maria Moreira da Graça Oliveira, bilhete de identidade n.º 6087737, professor do 1.º ciclo, QZP.

Cármén Sofia Ferreira Calado, bilhete de identidade n.º 10386935, professora do 1.º ciclo, QZP.

Catarina Alexandra Rebelo dos Santos, bilhete de identidade n.º 11434524, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Catarina Alexandra Salvador Vieira, bilhete de identidade n.º 10844116, professora do 1.º ciclo, QZP.

Cindia Rodrigues Faria, bilhete de identidade n.º 11813131, professora do 1.º ciclo, contratada.

Iolanda Maria Quelhas Rocha de Castro, bilhete de identidade n.º 10128480, professora do 1.º ciclo QZP.

Irene Gonçalves dos Reis Serra, bilhete de identidade n.º 8695559, educadora de infância, QZP.

Irene Maria Martins Gorjão, bilhete de identidade n.º 8078152, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Jacinto Maria Antunes dos Santos, bilhete de identidade n.º 8469792, educador de infância, QZP.

Joana Cristina da Silva Faria bilhete de identidade n.º 8417731, professora do 1.º ciclo, QZP.

Joana Samora Silvestre, bilhete de identidade n.º 10747475, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

José António Gonçalves Correia Teixeira, bilhete de identidade n.º 2341482, professor do 2.º ciclo, QE.

José António Vasques Vila Cova, bilhete de identidade n.º 1940574, professor do 2.º ciclo, QE.

Luís Filipe Fernandes Braga Osório, bilhete de identidade n.º 6625189, professor do 2.º ciclo, QE.

Luís Filipe Leal Domingues, bilhete de identidade n.º 8550104, professor do 1.º ciclo, QZP.

Maria Almurão Carvalho Silveira Vicente, bilhete de identidade n.º 10080975, professora do 2.º ciclo, QZP.

Maria da Conceição Rouqueiro Alegria, bilhete de identidade n.º 8158118, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria da Conceição Soares Oliveira e Sousa, bilhete de identidade n.º 3979308, educadora de infância, QE.

Maria da Graça Campos Nogueira Pinheiro, bilhete de identidade n.º 9501902, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria da Luz Pires Alves Abrantes, bilhete de identidade n.º 5407692, educadora de infância, QZP.

Maria da Nazaré Pinto Ferreira, bilhete de identidade n.º 9599661, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Maria da Daniela Fernandes da Costa, bilhete de identidade n.º 9730735, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Maria do Carmo da Cunha Costa, bilhete de identidade n.º 7678905, educadora de infância, QZP.

Maria do Carmo Machado da Silva Francisco, bilhete de identidade n.º 8963826, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria do Céu Faria Sousa Lobo, bilhete de identidade n.º 6497307, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria do Céu Miguel Lopes dos Santos Pereira, bilhete de identidade n.º 7380089, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria do Céu Lourenço Pereira, bilhete de identidade n.º 7329259, educadora de infância, QE.

Maria do Céu Pires Campino Ramalheiro, bilhete de identidade n.º 9532860, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria do Céu Santos Carvalho, bilhete de identidade n.º 6978659, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria do Donzília Antunes da Graça, bilhete de identidade n.º 4735978, professora do 2.º ciclo, QE.

Maria Dulce da Rocha Gomes da Silva Vieira, bilhete de identidade n.º 3569198, educadora de infância, QZP.

Maria Dulce da Silva Rosa Ferreira Hipólito, bilhete de identidade n.º 9495305, professora do 1.º e 2.º ciclo, QE.

Maria Manuela Pereira Mendes, bilhete de identidade n.º 8458916, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Manuela Reboaldo Batista, bilhete de identidade n.º 6960475, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Margarida Benedito de Sousa Lopes Teixeira, bilhete de identidade n.º 4003709, educadora de infância, QE.

Maria Teresa Cunha Peixoto Ribeiro, bilhete de identidade n.º 7081368, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Teresa Fernandes, bilhete de identidade n.º 9600964, professora do 2.º ciclo, QZP.

Maria Teresa Matos Gomes Gonçalves, bilhete de identidade n.º 8178252, educadora de infância, QZP.

Maria Margarida da Cruz Limede do Nascimento, bilhete de identidade n.º 8471272, professora do 1.º ciclo, QZP.

Natércia Maria Matos Marques Mendes, bilhete de identidade n.º 10167149, professora do 1.º ciclo, QZP.

Patrícia Rodrigues Lourenço, bilhete de identidade n.º 10771055, professora do 1.º ciclo, QZP.

Patrocínia de Jesus Marques Figueiredo, bilhete de identidade n.º 4132077, professora do 1.º ciclo, QZP.

Paula Alexandra Faria Rente Guedes, bilhete de identidade n.º 10826233, professora do 2.º ciclo, QZP.

Paula Alexandra Francisco Silva, bilhete de identidade n.º 9488149, professora do secundário, contratada.

Paula Cristina Fernandes da Conceição Guedes, bilhete de identidade n.º 9335520, educadora de infância, contratada.

Paula Isabel Aleixo Dias, bilhete de identidade n.º 8833473, professora do 3.º ciclo, contratada.

Pedro Jorge de Sousa Antunes, bilhete de identidade n.º 5393042, professor do 2.º ciclo, QZP.

Sandra Carla Gaivota Jesus, bilhete de identidade n.º 8912861, professora 2.º ciclo, QZP.

Sandra Cristina Alves Inácio Magalhães, bilhete de identidade n.º 10873909, professora 3.º ciclo, QZP.

Sofia Margarida da Conceição Rosa Marques, bilhete de identidade n.º 10059113, professora do 1.º ciclo, QZP.

Sónia Alexandra Ferreira Pereira, bilhete de identidade n.º 10333385, professora do 2.º ciclo do ensino básico, contratada.

Sónia Cristina Pereira Teles Pinto, bilhete de identidade n.º 10852442, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Sónia Gabriela Pimenta Monteiro, bilhete de identidade n.º 9563863, professora do ensino secundário, QE.

Susana Margarida Santos Neves, bilhete de identidade n.º 10120734, professora do 3.º ciclo, QZP.

Susana Maria da Cruz Alves Ribeiro, bilhete de identidade n.º 10570465, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Susana Maria de Oliveira Serrano Santos, bilhete de identidade n.º 9897647, educadora de infância, QZP.

Teresa de Jesus Ramos Teixeira, bilhete de identidade n.º 10036725, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Teresa Fátima Dias Lourenço, bilhete de identidade n.º 6227957, professora do 2.º ciclo, QZP.

Vanda Isabel Nunes Meira Ferreira, bilhete de identidade n.º 10396192, professora do 1.º ciclo, QZP.

Vasco André Alves de Oliveira, bilhete de identidade n.º 10524335, professora do 3.º ciclo, QE.

Vasco Morais Pinheiro de Sousa, bilhete de identidade n.º 7347314, professor do secundário, QE.

Vítor Nuno de Vale Macedo, bilhete de identidade, n.º 10862200, professor do 1.º ciclo, QZP.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada no dia 31 de Março de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1999.

Alterar o artigo 18.º para a seguinte redacção:

«Artigo 18.º

##### Apresentação de candidaturas

Os membros titulares dos órgãos sociais são eleitos, em assembleia geral, por maioria simples de votos entre listas que satisfaçam os seguintes requisitos:

- a) (*Mantém-se.*)
- b) [*Correspondente à alínea c) anterior.*]
- c) [*Correspondente à alínea d) anterior.*]
- d) (*Eliminada.*)»

Alterar o artigo 22.º, alínea a), para a seguinte redacção:

«Artigo 22.º

##### Competência

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção, o conselho fiscal e o conselho coordenador científico;

b) (*Mantém-se.*)

c) (*Mantém-se.*)

d) (*Mantém-se.*)

e) (*Mantém-se.*)»

Registados em 3 de Julho de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 38, a fl. 84 do livro n.º 2.

#### ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada no dia 26 de Março de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 15, de 15 de Agosto de 1984, e 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2005.

Artigo 25.º

##### Competência da direcção

Compete à direcção:

.....

- m) Nomear delegados regionais;
- n) Convocar o Encontro Nacional de Delegados Regionais ou outros encontros extraordinários, com carácter nacional ou regional;
- o) Aprovar e acompanhar a actividade desenvolvida pelos delegados regionais;
- p) Manter o delegado regional informado das actividades a desenvolver pela direcção;
- q) Adquirir, alienar ou onerar quaisquer bens imóveis da Associação, tendo ouvido o conselho fiscal e obtida a concordância da assembleia geral;
- r) Deliberar sobre os pedidos dos candidatos a associados;
- s) Aplicar aos associados sanções disciplinares, após consulta ao conselho de representantes, sempre que se trate da pena de exclusão;
- t) Fixar os montantes das quotas e jóias, respeitado o disposto na alínea h) do artigo 31.º;
- u) Aprovar os regulamentos das secções, ouvido o conselho de ramo;
- v) Alterar, respeitado o disposto na alínea e) do artigo 28.º, a base orçamental sempre que a gerência do exercício promova receitas acima das aprovadas em assembleia geral;
- w) Promover, respeitado o disposto na alínea f) do artigo 28.º, transferências orçamentais entre contas;
- x) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa das actividades nela inscritas.

## SECÇÃO VII

### Delegados regionais

#### Artigo 40.º

##### Delegados regionais

- 1 — O delegado regional é sócio efectivo da ANECRA, que representa a direcção na prossecução dos fins associativos, num ou em mais concelhos.
- 2 — No limite, em cada concelho existirá um delegado regional.
- 3 — Nas Regiões Autónomas da Madeira e Açores serão nomeados delegados regionais em função da identidade geográfica e organização administrativa da mesma.
- 4 — Os delegados regionais reúnem, anualmente, em Encontro Nacional de Delegados Regionais, sob convocatória da direcção, através de carta ou mensagem de correio electrónico.

#### Artigo 41.º

##### Mandato, denúncia e exoneração

- 1 — O mandato do delegado regional inicia-se no dia da sua nomeação e termina no mesmo dia do mandato da direcção que o nomeou, podendo ser renovado por decisão da nova direcção.
- 2 — O delegado regional poderá apresentar a denúncia do seu cargo remetendo carta ou mensagem de correio electrónico à direcção.
- 3 — O delegado regional poderá ser exonerado nas seguintes situações:

- a) O não cumprimento dos estatutos da ANECRA, designadamente das competências atribuídas;
- b) A grave lesão da Associação, imputável ao delegado regional.

#### Artigo 42.º

##### Competências do delegado regional

Compete aos delegados regionais, na área de intervenção do artigo 40.º, n.º 1, e sob proposta da direcção:

- 1) Contactar com os associados do concelho, para efeitos de diagnóstico de problemas que afectem a sua actividade;
- 2) Apoiar a direcção nas iniciativas por ela promovidas no concelho;
- 3) Contactar e mobilizar os associados do concelho para participação nas acções promovidas pela ANECRA;
- 4) Representar a direcção da ANECRA na promoção e divulgação no concelho das acções desenvolvidas pela ANECRA;
- 5) Prestar apoio consultivo à direcção, reportando o resultado do diagnóstico e avaliação dos problemas dos associados no concelho;
- 6) Discutir, propor e implementar estratégias e acções de apoio aos associados do concelho;
- 7) Dinamizar o contacto entre os associados do concelho;
- 8) Participar no Encontro Anual de Delegados Regionais e outros encontros extraordinários, com carácter nacional ou regional, convocados pela direcção.

#### Artigo 43.º

##### Deveres e obrigações do delegado regional

O delegado regional está obrigado a, junto da direcção:

- 1) Submeter a aprovação o plano anual de actividades a desenvolver;
- 2) Apresentar as actividades desenvolvidas pelos delegados regionais;
- 3) Informar e propor a realização de iniciativas e actividades não incluídas no plano anual de actividades;
- 4) Não desenvolver iniciativas, actividades ou assumir compromissos sem o conhecimento e autorização expressa da direcção;
- 5) Qualquer compromisso, iniciativa ou actividade assumida, em cumprimento do disposto na alínea anterior, será da sua única e exclusiva responsabilidade.

## CAPÍTULO V

### Disposições gerais

#### Artigo 44.º

##### Receitas

Constituem receita da Associação:

- a) O produto das quotas e jóias dos associados;
- b) O produto da venda de livros ou revistas técnicas editadas pela Associação;

c) As contribuições para os fundos associativos permitidos por lei;

d) Quaisquer outros rendimentos, benefícios, fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

#### Artigo 45.º

##### Dissolução

1 — A Associação dissolve-se por deliberação em assembleia geral com o voto favorável de três quartos do número total de associados.

2 — A assembleia geral que delibere a dissolução pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da Associação.

#### Artigo 46.º

##### Alteração dos estatutos

1 — Para que a deliberação de alteração dos presentes estatutos, prevista na alínea f) do artigo 21.º, seja válida, deverá verificar-se a maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes ou representados em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — O texto das alterações propostas deverá ser enviado com a convocatória da assembleia geral que o apreciará.

Registados em 7 de Julho de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 39, a fl. 84 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### **AEMARCO — Associação Empresarial Marco de Canaveses — Eleição em 28 de Fevereiro de 2008, para o mandato do triénio de 2008-2010.**

#### Direcção

Presidente — em representação da firma Carpintaria — A. Borges, Esposa & Filhos, L.<sup>da</sup>, associado n.º 85, Antero Jorge Teixeira Borges.

Vice-presidentes:

Em representação da firma Irmãos Queirós, L.<sup>da</sup>, associado n.º 259, Carlos Monteiro Queirós.

Em representação da firma FRITÁMEGA — Equipamento Hoteleiro, L.<sup>da</sup>, associado n.º 541, José Alberto Vasconcelos de Sousa Carneiro.

Tesoureiro — em representação da firma Casa Zé Reis, L.<sup>da</sup>, associado n.º 21, José Pedro Pinto dos Reis.

Secretário — José Luís Teixeira Mesquita, associado n.º 279.

Substitutos:

Em representação da firma TABROMETAL — Metalização de Tabuado, L.<sup>da</sup>, associado n.º 336, Amadeu Carlos Silva Queirós.

Em representação da firma DASA, L.<sup>da</sup>, associado n.º 784, Daniel Fernando Moura Queirós.

Em representação da firma REISANA — Ferramentas, L.<sup>da</sup>, associado n.º 850, Celso Miguel Ferreira dos Reis.

Alexandra Paula Pereira Freitas, associada n.º 515.

### **APERSA — Associação de Pequenos Empresários da Região de Setúbal e Alentejo — Eleição em 16 de Junho de 2008 para o triénio de 2008-2010.**

#### Direcção

Presidente — José Luís Duarte da Silva, bilhete de identidade n.º 5167742, de 25 de Maio de 1999, de Lisboa.

Vice-presidente — António Silva Augusto, bilhete de identidade n.º 4752586, de 15 de Novembro de 1999, de Setúbal.

Tesoureiro — Joaquim Gomes Palma, bilhete de identidade n.º 4823822, de 27 de Março de 2006, de Lisboa.

Secretário — Eduardo José Sequeira Correia, bilhete de identidade n.º 2204598, de 28 de Novembro de 2006, de Lisboa.

Vogal — Adérito José Alves Liques, bilhete de identidade n.º 4814233, de 16 de Abril de 2004, de Lisboa.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

...

## II — ELEIÇÕES

### **Arsenal do Alfeite — Eleição em 3 de Junho de 2008, para o mandato de um ano**

Jorge Manuel Ferreira Simões Botelho, 47 anos, n.º 2227 DLQ, bilhete de identidade n.º 6006427, de 17 de Dezembro de 2002.

João Casqueiro Vieira, 55 anos, n.º 1861, ATM, bilhete de identidade n.º 4829946, de 20 de Abril de 2005.

Carlos Alberto Godinho, 56 anos, n.º 3213, DEP, bilhete de identidade n.º 20569415, de 4 de Setembro de 2003.

António José Pereira, 51 anos, n.º 3920, ATSM, bilhete de identidade n.º 4732032, de 25 de Julho de 2000.

António Fernandes Rodrigues, 49 anos, n.º 4331, ATCN, bilhete de identidade n.º 6451124, de 10 de Agosto de 2001.

Daniel Siva Martins Santos, 52 anos, n.º 2385, ATSG, bilhete de identidade n.º 4941773, de 12 de Novembro de 2001.

Olinda Mana Fernandes Lima, 52 anos, n.º 0134, SECR, bilhete de identidade n.º 4575157, de 3 de Novembro de 2006.

António Manuel Ferreira Martins Pereira, 42 anos, n.º 4265, ATSB, bilhete de identidade n.º 7717373, de 28 de Abril de 2000.

Mário Sérgio Correia Matos Resende de Matos, 45 anos, n.º 1178, SLAR, bilhete de identidade n.º 6492788, de 16 de Agosto de 2004.

José Domingos Fretes Gabriel, 35 anos, n.º 263, ATML, bilhete de identidade n.º 10116251, de 16 de Setembro de 2003.

Luís Miguel Lapa Nunes, 32 anos, n.º 860, ATMP, bilhete de identidade n.º 10553121, de 14 de Março de 2006.

Registados em 9 de Julho de 2008, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 78/2008, a fl. 128 do livro n.º 1.

### **TST — Transportes Sul do Tejo, S. A. (comissão e subcomissão de trabalhadores) — Eleição em 30 de Maio de 2008, para o mandato de três anos.**

#### **Comissão de Trabalhadores**

##### **Efectivos:**

João Pedro Lourenço Balseiro, motorista em Setúbal, bilhete de identidade n.º 10995549, do arquivo de Lisboa.

Rogério Rosado da Silva Carrilhe, motorista no Seixal, bilhete de identidade n.º 2191130, do arquivo de Lisboa.

Arménio Augusto Catarino, motorista em Setúbal, bilhete de identidade n.º 7159075, do arquivo de Setúbal.

António Miguel Clara Mattez, motorista em Setúbal, bilhete de identidade n.º 5063192, do arquivo de Lisboa.

Aparício Moreira, motorista no Montijo, bilhete de identidade n.º 9934289, do arquivo de Lisboa.

Carlos Manuel Tavares Ferreira, motorista da SULFERTAGUS, bilhete de identidade n.º 7095024, do arquivo de Lisboa.

António Casimiro M. Santos, assistente técnico no Laranjeiro, bilhete de identidade n.º 7057253, do arquivo de Lisboa.

Bruno Filipe Calixto do Chio, fiscal, Setúbal, bilhete de identidade n.º 11916131, do arquivo de Lisboa.

José Augusto da C. Henriques, motorista em Almada, bilhete de identidade n.º 8093127, do arquivo de Lisboa.

##### **Suplentes:**

Leonel Afonso da Encarnação, mecânico em Azeitão, bilhete de identidade n.º 5431325, do arquivo de Lisboa.

António Guilherme dos S. Almeida, electricista no Laranjeiro, bilhete de identidade n.º 6009068, do arquivo de Lisboa.

Nuno António Martinho Rafael, motorista no Seixal, bilhete de identidade n.º 9654206, do arquivo de Lisboa.

#### **Subcomissão de trabalhadores**

##### **Efectivos:**

Virgílio Carvalho Jorge, motorista em Setúbal, bilhete de identidade n.º 4602759, do arquivo de Lisboa.

Leonel Joaquim Andrade Freixa, motorista em Setúbal, bilhete de identidade n.º 6641432, do arquivo de Lisboa.

Nelson do Carmo Butes, motorista em Setúbal, bilhete de identidade n.º 11261891, do arquivo de Lisboa.

##### **Suplentes:**

Alda Sofia Coelho Pias, motorista em Setúbal, bilhete de identidade n.º 8977447, do arquivo de Lisboa.

Rosária do Tiro Baião, serv. limpeza na Varzinha, bilhete de identidade n.º 5587657, do arquivo de Lisboa.

Registados em 9 de Julho de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 79/2008, a fl. 128 do livro n.º 1.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

...

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**EDSCHA ARJAL — Sistemas Técnicos para Automóveis, L.<sup>da</sup> — Eleição realizada em 18 de Junho de 2008, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2008.**

Efectivos:

Joaquim Luís Feijó de Matos, bilhete de identidade n.º 7489433, de 28 de Fevereiro de 2003, do arquivo de Évora, nascido em 28 de Junho de 1965.

José Domingos, bilhete de identidade n.º 5541029, de 11 de Dezembro de 2001, do arquivo de Évora, nascido em 15 de Setembro de 1956.

José António Moutinho Lopes Gomes, bilhete de identidade n.º 8622139, de 4 de Dezembro de 2006, do arquivo de Lisboa, nascido em 10 de Julho de 1969.

Suplentes:

Filipe Alexandre Boiça Ventura, bilhete de identidade n.º 11938782, de 27 de Março de 2002, do arquivo de Évora, nascido em 18 de Abril de 1980.

Luís Miguel Anico Carretas, bilhete de identidade n.º 10529134, de 17 de Maio de 2007, do arquivo de Évora, nascido em 5 de Janeiro de 1975.

Telmo Alexandre Galvão A. Batalha, bilhete de identidade n.º 11156654, de 20 de Agosto de 2003, do arquivo de Évora, nascido em 8 de Julho de 1877.

Registados em 8 de Julho de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 52/2008, a fl. 26 do livro n.º 1.

**ACTARIS — Sistemas de Medição, L.<sup>da</sup> — Eleição em 27 de Junho de 2008, para o triénio de 2008-2011.**

Efectivos:

Artur Pereira de Sá, bilhete de identidade n.º 5981784, de 22 de Junho de 2004, do arquivo de Lisboa.

Fernando Manuel Simões de Albuquerque, bilhete de identidade n.º 6431277, de 21 de Julho de 2000, do arquivo de Lisboa.

António Manuel Lopes da Silva, bilhete de identidade n.º 3982474, de 27 de Maio de 2003, do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Maria Celeste Moreira da Costa Peixoto, bilhete de identidade n.º 7589036, de 3 de Novembro de 2006, do arquivo de Braga.

Manuel Freitas Lopes, bilhete de identidade n.º 9973176, de 19 de Fevereiro de 2002, do arquivo de Lisboa.

Joaquim Oliveira da Silva, bilhete de identidade n.º 7497123, de 20 de Maio de 2002, do arquivo de Lisboa.

Registados em 9 de Julho de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 53/2008, a fl. 26 do livro n.º 1.