



**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:

— ENEOP 3 — Desenvolvimento de Projecto Industrial, S. A. — Autorização de laboração contínua . . . . .	2658
— ENEOP 3 — Desenvolvimento de Projecto Industrial, S. A. — Autorização de laboração contínua . . . . .	2658
— POLIPROPIGAL — Fabricação de Polipropileno, Unipessoal, L. <sup>da</sup> . . . . .	2659
— SINFLEX — Indústria de Molas Técnicas, L. <sup>da</sup> . . . . .	2660

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

— Portaria de extensão dos contratos colectivos entre a ADAMI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca e entre a mesma associação de empregadores e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra (pesca do arrasto costeiro) . . . . .	2660
— Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul. . . . .	2661
— Portaria de extensão do contrato colectivo entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outro . . . . .	2662
— Portaria de extensão do contrato colectivo entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros . . . . .	2663
— Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros . . . . .	2664
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros. . . . .	2665
— Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, norte) . . . . .	2666
— Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal. . . . .	2668
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal . . . . .	2669
— Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal . . . . .	2670
— Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e o SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses . . . . .	2671

— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro . . . . .	2672
---	------

### Convenções colectivas:

— Contrato colectivo entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global. . . . .	2674
— Contrato colectivo entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial . . . . .	2702
— Contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras. . . . .	2702
— Contrato colectivo entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro — Alteração salarial e outras . . . . .	2706
— Contrato colectivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	2709
— Contrato colectivo entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	2710
— Contrato colectivo entre a HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . .	2712
— Contrato colectivo entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — Alteração salarial e outras . . . . .	2772
— Acordo de empresa entre a TAP — Transportes Aéreos Portugueses, S. A., e o SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil — Revisão global. . . . .	2774
— Contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de hortofrutícolas) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Rectificação . . . . .	2816
— Contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares) — Rectificação. . . . .	2816

### Decisões arbitrais:

...

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

...

### Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Sindicato dos Jornalistas — Alteração . . . . .	2817
— UGT — Santarém, União Geral de Trabalhadores de Santarém . . . . .	2818
— Federação Nacional dos Sindicatos de Polícia — Alteração . . . . .	2828
— Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos — Alteração . . . . .	2837

#### II — Direcção:

— Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil . . . . .	2839
— UGT — Santarém, União Geral de Trabalhadores de Santarém . . . . .	2839
— Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte (STIANOR). . . . .	2839

## Associações de empregadores:

### I — Estatutos:

- Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) — Alteração . . . . . 2840
- Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra — Alteração . . . . . 2841

### II — Direcção:

- Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) . . . . . 2847

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

- TERGEN — Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, S. A. — Alteração . . . . . 2848

### II — Eleições:

- TERGEN — Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, S. A. . . . . 2858
- SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimentos, S. A. . . . . 2858

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

### I — Convocatórias:

- PROPET — Comércio de Animais e Plantas, L.<sup>da</sup> . . . . . 2858

### II — Eleição de representantes:

- SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A. . . . . 2859
- Gestamp Aveiro — Indústria de Acessórios de Automóveis, S. A. — Rectificação . . . . . 2859

**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

#### **ENEOP 3 — Desenvolvimento de Projecto Industrial, S. A. — Autorização de laboração contínua.**

A empresa ENEOP 3 — Desenvolvimento de Projecto Industrial, S. A., com sede no Parque Empresarial da Praia Norte, na Avenida de Cabo Verde, 36, concelho de Viana do Castelo, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, n.º 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente nas suas instalações industriais sitas no Parque Empresarial de Lanheses, no mesmo concelho.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para o sector eléctrico e electrónico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2006, e subseqüentes revisões.

A requerente, que já possui autorização para laborar para além dos limites previstos no n.º 1 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, conforme n.º 2 da mesma disposição legal, fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de garantir o cumprimento das obrigações decorrentes do contrato celebrado com a Direcção-Geral de Geologia e Energia, nomeadamente a produção de componentes aerogeradores, bem como a prestação de outros serviços, no âmbito de um projecto industrial que visa a produção de energia eléctrica a partir de centrais eólicas. Por outro lado, a rentabilidade do equipamento industrial, extremamente oneroso, e a viabilização do enorme investimento económico efectuado apenas poderão ser assegurados com o cumprimento dos compromissos assumidos, perante os clientes, mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores que complementam o quadro do pessoal adstrito ao regime de laboração requerido serão admitidos para o efeito.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores legalmente constituídas nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante ao posicionamento dos novos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direcção Regional de Economia do Norte, do Ministério da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento;
- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa;

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa ENEOP 3 — Desenvolvimento de Projecto Industrial, S. A., a laborar continuamente nas suas instalações industriais sitas no Parque Empresarial de Lanheses, concelho de Viana do Castelo.

Lisboa, 31 de Maio de 2010. — O Ministro da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento, *José António Fonseca Vieira da Silva*. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### **ENEOP 3 — Desenvolvimento de Projecto Industrial, S. A. — Autorização de laboração contínua.**

A empresa ENEOP 3 — Desenvolvimento de Projecto Industrial, S. A., com sede no Parque Empresarial da Praia Norte, na Avenida de Cabo Verde, 36, concelho de Viana

do Castelo, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente nas suas instalações industriais sitas no local da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para o sector eléctrico e electrónico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2006, e subseqüentes revisões.

A requerente, que já possui autorização para laborar para além dos limites previstos no n.º 1 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, conforme o n.º 2 da mesma disposição legal, fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de garantir o cumprimento das obrigações decorrentes do contrato celebrado com a Direcção-Geral de Geologia e Energia, nomeadamente a produção de componentes aerogeradores, bem como a prestação de outros serviços, no âmbito de um projecto industrial que visa a produção de energia eléctrica a partir de centrais eólicas. Por outro lado, a rentabilidade do equipamento industrial, extremamente oneroso, e a viabilização do enorme investimento económico efectuado apenas poderão ser assegurados com o cumprimento dos compromissos assumidos, perante os clientes, mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores que complementam o quadro do pessoal adstrito ao regime de laboração requerido serão admitidos para o efeito.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante ao posicionamento dos novos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direcção Regional da Economia do Norte, do Ministério da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento;
- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa ENEOP 3 — Desenvolvimento de Projecto Industrial, S. A., a laborar continuamente nas suas instalações industriais sitas no Parque Empresarial da Praia Norte, na Avenida de Cabo Verde, 36, concelho de Viana do Castelo.

Lisboa, 31 de Maio de 2010. — O Ministro da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento, *José António Fonseca Vieira da Silva*. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

## POLIPROPIGAL — Fabricação de Polipropileno, Unipessoal, L.<sup>da</sup>

### Autorização de laboração contínua

A empresa POLIPROPIGAL — Fabricação de Polipropileno, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, com sede no Parque Industrial de Mogueiras, lote B5, Tabaco, concelho de Arcos de Valdevez, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, n.º 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente nas suas instalações industriais sitas no local da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2007, e subseqüentes revisões.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de rentabilizar, apropriadamente, a capacidade produtiva do equipamento instalado, o qual, pelas suas características técnicas, carece de actividade constante, contínua e ininterrupta. No contexto, uma consequente diminuição dos custos com reflexos ao nível da competitividade da empresa e de inevitáveis condições para a manutenção dos postos de trabalho só será possível com o recurso ao regime de laboração solicitado.

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

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores legalmente constituídas nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direcção Regional da Economia do Norte, do Ministério da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento;
- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa POLIPROPIGAL — Fabricação de Polipropileno, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, a laborar continuamente nas suas instalações industriais sitas no Parque Industrial de Mogueiras, lote B5, Tabaco, concelho de Arcos de Valdevez.

Lisboa, 31 de Maio de 2010. — O Ministro da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento, *José António Fonseca Vieira da Silva*. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

**SINFLEX — Indústria de Molas Técnicas, L.<sup>da</sup>****Autorização de laboração contínua**

A empresa SINFLEX — Indústria de Molas Técnicas, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua de Bartolomeu Dias, Zona Industrial do Orreiro, freguesia e concelho de São João da Madeira, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, n.º 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente nas suas instalações industriais sitas no local da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando um acentuado crescimento das exportações com exigência de prazos de entrega das encomendas, por parte dos clientes, demasiado curtos, obviando, assim, à elaboração de um plano de produção a médio prazo. Por outro lado, há a considerar o elevado nível técnico da produção e a limitação do parque de máquinas envolvido no processo produtivo. Ora, segundo a empresa, os objectivos enunciados só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

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

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores legalmente constituídas nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direcção Regional de Economia do Norte, do Ministério da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento;
- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos e ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa SINFLEX — Indústria de Molas Técnicas, L.<sup>da</sup>, a laborar continuamente nas suas instalações industriais sitas na Zona Industrial do Orreiro, freguesia e concelho de São João da Madeira.

Lisboa, 31 de Maio de 2010. — O Ministro da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento, *José António Fonseca Vieira da Silva*. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

**PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO**

...

**PORTARIAS DE EXTENSÃO**

**Portaria de extensão dos contratos colectivos entre a ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca e entre a mesma associação de empregadores e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra (pesca do arrasto costeiro).**

Os contratos colectivos entre a ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca e entre a mesma associação de empregadores e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra (pesca do arrasto costeiro), publicados no *Boletim*

*do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à pesca do arrasto costeiro no território do continente, na zona económica exclusiva e em qualquer pesqueiro para onde o arrasto costeiro esteja licenciado no âmbito de acordos de pesca com países terceiros e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca requereu a extensão da convenção que celebrou a todos os empregadores e trabalhadores do mesmo sector de actividade; os outorgantes da segunda convenção requereram a sua extensão aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço filiados no sindicato outorgante.

As convenções são revisões globais de contratos colectivos cujas últimas alterações foram publicadas em 2000 e actualizam a percentagem do valor do pescado que constitui a parte variável da retribuição bem como as condições de trabalho aplicáveis ao sector.

Não foi possível efectuar o estudo de impacte da extensão da tabela salarial em virtude de as retribuições convencionadas comportarem uma parte certa e outra variável calculada com base numa percentagem sobre o valor do pescado e as retribuições praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal, não permitirem distinção entre as modalidades de retribuição praticadas.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário em relação às quais não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o respectivo impacte. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos celebrados entre a ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca e entre a mesma associação de empregadores e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra (pesca do arrasto costeiro), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2010, 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 pesca do arrasto costeiro 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 nas convenções não filiados nas associações sindicais outorgantes.

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

#### Artigo 2.º

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

Lisboa, 17 de Junho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

### Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

As alterações do contrato colectivo entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram, que nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro exerçam a actividade da indústria de tripas.

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 na área e no âmbito da convenção.

Não foi possível avaliar o impacto da extensão da tabela salarial porque a informação disponível sobre o número de trabalhadores no sector de actividade em causa respeita ao território nacional e a convenção abrange apenas alguns distritos do continente nem da actualização do subsídio de refeição. Quanto a este, considerando a finalidade da extensão e que o mesmo foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-lo na presente extensão.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2010, são estendidas, nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro:

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

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

Lisboa, 17 de Junho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### **Portaria de extensão do contrato colectivo entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outro.**

O contrato colectivo entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram e que se dediquem à indústria farmacêutica.

As duas primeiras associações subscritoras requereram a extensão da convenção a todas as empresas não filiadas na

associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector de actividade e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Não foi possível avaliar o impacte da extensão, em virtude de o apuramento estatístico dos quadros de pessoal de 2008 considerar não só a actividade da indústria farmacêutica, como também a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos. Por outro lado, a convenção objecto de extensão altera o âmbito do sector de actividade anteriormente previsto, assim como a estrutura das profissões e níveis salariais. No entanto, foi possível apurar que o número de trabalhadores ao serviço de empregadores da indústria farmacêutica é de 4975.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como os valores da refeição por deslocação em serviço, das despesas de viagem em serviço, do subsídio de refeição, das diuturnidades e do abono para falhas, em percentagens relativamente elevadas dado que actualização anterior data de 2005. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las 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 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 nas cláusulas 29.ª e 30.ª não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de 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 será aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outro, publicado no



*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2010, 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 farmacêutica e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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 disposições contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção das cláusulas 29.ª e 30.ª, produzem efeitos a partir de 1 de Outubro 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 seis.

Lisboa, 17 de Junho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

### **Portaria de extensão do contrato colectivo entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros.**

O contrato colectivo entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade no sector metalúrgico, metalomecânico, electromecânico ou afins destes e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre empresas filiadas na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica nela referida e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais dado que o contrato colectivo surge após a cessação da vigência da

convenção anterior e porque não é possível estabelecer a comparação entre os níveis de remunerações de ambas as convenções.

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

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 empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à da convenção e para as cláusulas de conteúdo pecuniário uma produção de efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção.

A extensão apenas abrange as relações de trabalho entre empresas filiadas na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes, atendendo a que as associações subscritoras da convenção assim o requereram e que na área da convenção a actividade do sector metalúrgico e metalomecânico é, também, regulada por outras convenções colectivas, objecto de extensão.

Foi publicado o aviso relativo ao projecto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, na sequência do qual deduziu oposição a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas. Esta federação, invocando a existência de regulamentação específica aplicável a trabalhadores filiados em alguns sindicatos nela filiados e de um processo negocial em curso, pretende a exclusão dos trabalhadores filiados nos sindicatos por si representados do âmbito da presente extensão. Embora a convenção a que a FIEQUIMETAL alude já tenha caducado no âmbito de representação de alguns sindicatos filiados nesta associação sindical, tendo em consideração que assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa, procede-se à exclusão pretendida.

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.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia

e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2010, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2010 e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Abril de 2010.

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

Lisboa, 17 de Junho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.**

As alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito do Porto exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção, bem como as que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu exerçam a actividade de relojoaria/reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respectiva área e âmbito exerçam as mesmas 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 2008 e actualizadas com base no aumento percentual

médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2009.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são cerca de 31 315, dos quais 8750 (27,9%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 4892 (15,6%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 5,5%. São as empresas do escalão de dimensão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário em relação às quais não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o respectivo impacto. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A tabela salarial da convenção contém retribuições inferiores 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 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

A convenção abrange a reparação de relojoaria e o comércio de ourivesaria e relojoaria nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu. No entanto, esta actividade, nos distritos de Aveiro e Braga é abrangida pelas convenções colectivas de trabalho para o comércio de Aveiro e para o comércio de Braga e respectivas portarias de extensão, pelo que, nestes distritos, a extensão só se aplica aos empregadores filiados na Associação dos Comerciantes do Porto.

A convenção abrange, ainda, o comércio retalhista de carnes do distrito do Porto. Contudo, existindo outro contrato colectivo que abrange a actividade no referido e que foi objecto de extensão, a presente extensão abrange apenas, quanto a esta actividade, os empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, visto a presente extensão respeitar a revisão parcial da convenção.

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

las 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.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2010, foi publicado aviso relativo à presente extensão, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2010, são estendidas:

a) No distrito do Porto, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio retalhista e ou à prestação de serviços, à reprodução de documentos e à reparação de molduras e consertos de calçado e ao comércio grossista, desde que a respectiva actividade não seja abrangida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Nos distritos do Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade de reparação de relojoaria e ao comércio de ourivesaria e relojoaria e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção para esta actividade;

c) Na área da convenção, às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não filiados nos sindicatos outorgantes.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica ao comércio retalhista de carnes.

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 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

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 m²;

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 m².

4 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário previstos na convenção produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

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

Lisboa, 17 de Junho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### **Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 17 de Junho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e

Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão das referidas alterações às empresas que no âmbito e área da convenção prossigam as actividades nela abrangidas e que não se encontrem filiadas na associação de empregadores outorgante bem como aos respectivos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais signatárias.

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 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são cerca de 2300, metade dos quais auferem retribuições inferiores às convencionais. São as empresas dos escalões com mais de 49 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas e o valor das diuturnidades em 2,6 %, as compensações nas deslocações entre 4,6 % e 3,4 %, o subsídio de frio em 2,1 % e o subsídio de refeição em 2,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário uma retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação 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 da convenção colectiva nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às actividades de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves bem como a sua transformação e comercialização e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam as actividades mencionadas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não 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 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, excepto a cláusula 43.ª relativa a despesas de deslocação, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

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

**Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, norte).**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato colectivo entre a AIPAN — Associação dos Indus-

triais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Norte), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 17 de Junho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

O contrato colectivo entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Norte), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade industrial e ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos, no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria» e «geladaria», com ou sem terminais de cozedura, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão do CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que na área da convenção se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e de um grupo residual, são 7929, dos quais 5479 (69,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 612 (7,7 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 8,1 %. São as empresas dos escalões até 19 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição, com um acréscimo de 1,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma

prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

O nível I do horário normal e do horário especial da tabela salarial constante do anexo III consagra valores inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Os sectores da confeitaria, cafetaria e da pastelaria nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu têm convenções colectivas próprias celebradas por outras associações de empregadores. Duas das convenções têm sido objecto de extensão. Nestas circunstâncias, naqueles sectores a extensão só se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empresas filiadas na associação de empregadores outorgante. Tem-se, também, em consideração a existência, na área da convenção, de outras convenções colectivas de trabalho aplicáveis à indústria e comércio de panificação, celebradas por distintas associações de empregadores.

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

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

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

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

**Projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, norte).**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Norte), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2010, são estendidas, nos concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira (distrito de Aveiro), Vila Nova de Foz Côa (distrito da Guarda), Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João

da Pesqueira e Tabuaço (distrito de Viseu) e nos distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria e comércio de panificação 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 as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa.

3 — As retribuições do nível I da tabela salarial constante do anexo III 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 275.º do Código do Trabalho.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

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

#### **Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucédâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato colectivo entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucédâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, com declaração de rectificação publicada no mesmo *Boletim*, n.º 23, de

22 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 17 de Junho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

O contrato colectivo entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucédâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, com declaração de rectificação publicada no mesmo *Boletim*, n.º 23, de 22 de Junho de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores fabricantes de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de protecção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais sectores afins, fabricantes e comerciantes de bens de equipamento para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de actividade e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

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

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 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2009. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e de um grupo residual, são 25 090, dos quais 14 589 (58,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1099 (4,4 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,5 %. São as empresas dos escalões de dimensão entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção procede, ainda, à actualização do subsídio de alimentação, com um acréscimo de 5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação.

Considerando a finalidade da extensão e porque a mesma prestação foi objecto de extensão anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

As retribuições fixadas para o praticante em todas as 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 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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 as tabelas salariais e para o subsídio de alimentação 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 presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

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

**Projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo celebrado entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, com declaração de rectificação publicada no mesmo *Boletim*, n.º 23, de 22 de Junho de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores fabricantes de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de protecção e segurança e de desporto, correaria, componentes e de mais sectores afins, fabricantes e comerciantes de bens de equipamento para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de actividade, não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

2 — As retribuições do praticante previstas em todas as tabelas salariais apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada

com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de alimentação produzem efeitos desde 1 de Fevereiro de 2010.

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

#### **Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a 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*, n.º 19, de 22 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 17 de Junho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo 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*, n.º 19, de 22 de Maio de 2010, 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.

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 dado ter ocorrido uma reestruturação na tabela salarial. No entanto, foi possível apurar que no sector abrangido pela convenção existem cerca de 193 trabalhadores a tempo completo, após exclusão de um grupo residual.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 3,7 %, e o subsídio de alimentação, em 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.

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, segundo o critério do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém. Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores.

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 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.

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

**Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a 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*, n.º 19, de 22 de Maio de 2010, 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 profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados no sindicato outorgante.

2 — 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 2010.

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

**Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 17 de Junho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.



## Nota justificativa

O contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores do sector da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operativo, destinado à administração de terapêuticas médicas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

A associação de empregadores subscritora requereu a extensão do contrato colectivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza as tabelas salariais. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão da tabela salarial, nomeadamente, por se ter verificado alteração dos níveis de enquadramento salarial. Contudo, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2008, verificou-se que no sector abrangido pela convenção existem 6367 trabalhadores.

A convenção institui, pela primeira vez, um subsídio de refeição, no valor de €4,70, e actualiza o abono para falhas. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão não se justifica a sua exclusão.

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 pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as prestações 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 as 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.

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

**Projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

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

## Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hos-

pitalização Privada e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante do sector da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operativo, destinado à administração de terapêuticas médicas, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

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

## Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

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

**Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e o SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e o SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 17 de Junho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

## Nota justificativa

O contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e o SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores do sector da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas, e trabalhadores enfermeiros ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

A associação de empregadores subscritora requereu, cerca de três meses após a publicação do contrato colectivo, a extensão do mesmo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza as tabelas salariais. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão da tabela salarial, nomeadamente por se ter verificado alteração dos níveis de enquadramento salarial. Contudo, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2006, verificou-se que no sector abrangido pela convenção existem 673 trabalhadores.

A convenção institui um subsídio de refeição, no valor de €3. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão não se justifica a sua exclusão.

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 dos sectores de actividade abrangidos pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as prestações 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 as 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.

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

**Projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e o SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.**

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e o SEP — Sindicato dos Enfermeiros

Portugueses, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2010, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas do sector da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas, não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

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

**Artigo 2.º**

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

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

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 13 e 14, de 8 e de 15 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 17 de Junho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 13 e 14, de 8 e de 15 de Abril de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade de patologia clínica, anatomopatologia e outras consideradas adequadas ao exercício das competências no âmbito da patologia clínica e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de natureza pecuniária, retroactividade idêntica à da convenção. No entanto o n.º 8 da cláusula 24.ª, «(Deslocações)», não é objecto de retroactividade uma vez que se destina 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 conjuntamente à respectiva extensão.

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

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

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

**Projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro.**

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 13 e 14, de 8 e de 15 de Abril de 2010, 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 patologia clínica, anatomopatologia e outras consideradas adequadas ao exercício das competências no âmbito da patologia clínica e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

#### Artigo 2.º

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

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

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

## CONVENÇÕES COLECTIVAS

### **Contrato colectivo entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.**

#### **Cláusula prévia**

#### **Âmbito da revisão**

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 2007, 26, de 15 de Julho de 2008, e 29, de 8 de Agosto de 2009.

### **CAPÍTULO I**

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

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Área**

O presente CCT aplica-se aos distritos de Portalegre e Évora e no concelho de Grândola.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Âmbito**

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.ª se dediquem à actividade agrícola e pecuária, silvo-pastorícia e exploração florestal, assim como outros serviços relacionados com a agricultura, bem como as unidades produtivas que tenham por objecto a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representadas pelas associações patronais signatárias, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste contrato, prestem a sua actividade nestes sectores e sejam representados pela associação sindical signatária — SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O número de empresas e trabalhadores que serão abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho é de 5000 e de 6000, respectivamente.

#### **Cláusula 3.ª**

##### **Vigência**

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração de 24 meses, com excepção do previsto no número seguinte.

2 — As tabelas e remunerações mínimas e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses após a data da entrega para depósito, podendo ser revistas anualmente.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

#### **Cláusula 4.ª**

##### **Denúncia**

1 — O presente contrato de trabalho não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito, em relação às tabelas de remunerações mínimas e cláusulas de expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se do restante clausulado.

2 — Terminado o prazo de vigência do contrato sem que as partes o tenham denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão.

3 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretenda rever.

4 — A proposta será também por escrito e incluirá contraproposta para todas as matérias que a parte que corresponde não aceite. Esta deverá ser enviada nos 30 dias seguintes à recepção da proposta.

5 — As negociações sobre a revisão do CCT deverão iniciar-se nos dias posteriores à apresentação da contraproposta e estarem concluídas no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de 15 dias, por acordo das partes.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão e carreira profissional**

#### **Cláusula 5.ª**

##### **Condições gerais de admissão**

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultam da lei ou deste CCT (anexo 1), entende-se como condições gerais de admissão de trabalhadores:

a) Ter idade mínima de 16 anos, os quais atingem o ordenado por inteiro aos 18 anos;

b) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar. A necessidade de qualquer exame médico será sempre a expensas da empresa.

2 — Aos trabalhadores contratados a prazo aplicar-se-ão as disposições constantes do número anterior.

#### **Cláusula 6.ª**

##### **Modalidades do contrato**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT podem ser contratados com o carácter permanente, eventual, sazonal ou a prazo.

2 — Consideram-se permanentes os trabalhadores admitidos para exercerem funções com carácter de continuidade e por tempo indeterminado.

3 — Os trabalhadores contratados como eventuais ou sazonais passarão a permanentes logo que completem oito

meses de trabalho consecutivo ou 230 dias descontínuos por ano na mesma empresa agrícola ou entidade patronal, salvo se contratados a prazo nos termos da lei em vigor, devendo neste caso o contrato assumir a forma escrita.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores poderá ser feita a título experimental por um período de 15 dias, salvo para os trabalhadores especializados, que será de 30 dias. Para quadros e chefias poderá tal prazo ser alargado até seis meses: neste caso, só mediante prévio acordo escrito.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

3 — Findo o período de experiência, ou, antes, se a empresa o manifestar por escrito, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A entidade patronal deverá dar ao substituto no acto de admissão conhecimento expresso por escrito de que pode ser despedido, com aviso prévio de oito dias, logo que o titular se apresente a reocupar o seu lugar.

3 — No caso de o trabalhador admitido nessas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele que substituiu ou não lhe seja dado o aviso prévio, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

4 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído, não podendo, contudo, ser exigidas pelo substituto regalias ou direitos pessoais do substituído.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhe-á dada preferência, salvo os casos em que não lhes seja reconhecida competência profissional, devidamente justificada ao trabalhador, ouvido o delegado sindical ou representante do sindicato.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as funções do anexo II e em conformidade com as categorias constantes dos anexos III e IV.

2 — Sempre que perante a dispersão de funções de um trabalhador existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

3 — As partes signatárias deste CCT comprometem-se a realizar conjuntamente, através da comissão partidária, o estudo adequado a uma análise e qualificação das funções eventualmente não contempladas neste CCT, de forma a integrá-las no mesmo.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A entidade patronal obriga-se a organizar e a remeter ao sindicato, dentro de 60 dias após a entrada em vigor deste CCT e no prazo legal de cada ano, cópia completa do quadro de pessoal enviado ao Ministério do Emprego e Segurança Social.

2 — A entidade patronal afixará, em lugar visível, o quadro que lhe for devolvido pelo Ministério do Emprego e Segurança Social, com o visto de entrada no referido Ministério.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Promoções e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a uma escala superior ou mudança para outro nível de retribuição mais elevado.

2 — Não constitui promoção o exercício de funções respeitantes a trabalhos com características sazonais, a que correspondam funções mais qualificadas, devendo os trabalhadores regressar à categoria em que se encontravam classificados após o termo dos trabalhos.

3 — Durante o exercício das funções sazonais referidas no número anterior não é alterada a classificação profissional dos trabalhadores, mas estes auferirão da retribuição correspondente a essas funções se esta for mais elevada.

4 — Para o exercício das funções sazonais e temporárias a que se refere o n.º 2 desta cláusula e correspondente a um nível de retribuição mais elevado deve ser dada preferência aos trabalhadores com categoria profissional de trabalhador agrícola, desde que tenham capacidade para o seu desempenho.

5 — Os trabalhadores efectivos da empresa têm preferência absoluta sobre os trabalhadores estranhos à empresa agrícola para a realização de todos os trabalhos que nela seja necessário efectuar.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir este CCT e a legislação em geral;
- b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;

f) Facilitar aos trabalhadores que solicitem a frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional;

g) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários, em caso de emergência;

h) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;

i) Prestar à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que esta solicite quanto ao cumprimento deste CCT;

j) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicite;

l) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;

m) Proporcionar os livretes de horário de trabalho aos trabalhadores rodoviários, indicando os dias de descanso semanal;

n) Assinar, na semana imediata posterior àquela a que disserem respeito, os relatórios semanais dos livretes de horário de trabalho para trabalhadores rodoviários, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário neles registado;

o) Sempre que haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da empresa, para reuniões gerais de trabalhadores desta, que visem os seus interesses laborais.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres do trabalhador:

a) Cumprir o CCT e a legislação de trabalho em geral;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

c) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;

d) Acompanhar com interesse a aprendizagem daqueles que ingressem na profissão;

e) Proceder com correcção nas relações com entidade patronal ou seu representante e outros trabalhadores;

f) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo de direito consignado na lei em vigor;

g) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;

h) Colaborar nas resoluções dos problemas que interessem ao desenvolvimento do sector agrícola, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e a melhoria das condições de trabalho;

i) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, material, máquinas e equipamento que lhes estiverem confiados, sendo pelos danos causados responsáveis, desde que haja negligência, incúria ou má fé, devidamente demonstrada;

j) Cumprir todas as outras e demais obrigações emergentes do contrato de trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhes as sanções por causa desse exercício;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;

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

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas neste CCT;

f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei geral, ou havendo mudança na categoria profissional e com o acordo escrito do trabalhador, do qual será dado conhecimento aos serviços regionais do Ministério do Emprego e Formação Profissional;

g) Efectuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela lei ou não tenha autorização do interessado;

h) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

i) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos e garantias.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

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

2 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objectivo do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores o direito à greve nos termos legais.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A empresa ou entidade patronal deverá enviar mensalmente à associação sindical outorgante as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que por escrito tenham autorizado o respectivo desconto.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Direitos das comissões de trabalhadores**

Os direitos das comissões de trabalhadores são os constantes da legislação em vigor.

## CAPÍTULO IV

**Duração e prestação do trabalho**Cláusula 19.<sup>a</sup>**Horário de trabalho — Definição e princípios**

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com o número seguinte e dentro dos condicionalismos legais.

2 — Entende-se por horário a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho semanal, dos trabalhadores abrangidos por este CCT, não deve ultrapassar 40 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados e das normas sobre funções de horário livre.

2 — A duração de trabalho normal não poderá exceder as oito horas diárias de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Mediante acordo das partes — empresa e trabalhador —, poderão ser observadas quatro horas de trabalho no 1.º período de sábado desde que esse período de trabalho não se prolongue para além das 13 horas. Nesse regime de horário, a duração do trabalho nos restantes dias da semana não poderá exceder as 7 horas diárias de segunda-feira a sexta-feira, à excepção de um dia, que não poderá ultrapassar as 8 horas.

4 — Poderá ainda ser observado trabalho no 2.º período de sábado desde que as condições e necessidades da empresa justifiquem e mediante acordo das partes — empresa e trabalhador. Neste caso, o trabalhador receberá o valor das horas efectuadas, acrescido das percentagens previstas na cláusula 26.<sup>a</sup>

5 — O disposto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula aplica-se a todos os trabalhadores, independentemente do seu vínculo à empresa.

6 — As reduções do horário máximo de trabalho serão objecto de negociação.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Intervalos de descanso**

O período de trabalho diário será interrompido para um intervalo para a refeição não inferior a uma hora e nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Horário especial de trabalho — Funções de horário livre**

1 — Os trabalhadores cujas funções normais de trabalho o exijam, nomeadamente guardadores e tratadores de

gado, guardas de propriedade, caseiros e encarregados, prestarão trabalho, sem obrigatoriedade de observância dos limites do período normal de trabalho, em regime de horário livre.

2 — O regime de horário livre referido no número anterior será definido, em termos médios, com um período de referência de quatro meses.

3 — Nos termos do número anterior, o período normal de trabalho em cada dia poderá ser superior em duas horas ao limite máximo consagrado no n.º 2 da cláusula 20.<sup>a</sup>, não podendo ultrapassar no entanto as 10 horas por dia e sem que a duração máxima do trabalho semanal exceda as 45 horas.

4 — Para cumprimento do estabelecido no número anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da seguinte forma:

a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado e por igual período;

b) Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial ao trabalho, sem considerar para efeito desta contagem as ausências previstas nas cláusulas 51.<sup>a</sup> e 52.<sup>a</sup> do presente CCT.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Trabalho extraordinário — Princípios gerais**

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

2 — As entidades patronais e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho extraordinário.

3 — Em nenhum caso poderá ser utilizado trabalho extraordinário como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

4 — Salvo se, por motivos atendíveis, expressamente for dispensado, o trabalhador deve prestar trabalho extraordinário nos seguintes casos:

a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face, por motivos sazonais, a acréscimos de trabalho;

b) Quando a entidade patronal esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

5 — Não será considerado trabalho extraordinário o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de carácter geral ou colectivo acordadas com os trabalhadores.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Condições de prestação de trabalho extraordinário**

1 — Os trabalhadores têm direito a recusar a prestação de trabalho extraordinário com carácter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade estabelecidas neste CCT.

2 — Quando um trabalhador prestar horas extraordinárias só poderá reentrar ao serviço decorrido um mínimo de dez horas sobre o termo de prestação do trabalho.

3 — Sempre que o trabalhador tiver que interromper o tempo de trabalho extraordinário para tomar uma refeição normal, esse tempo ser-lhe-á pago como normal, até ao limite de trinta minutos.

4 — O registo de trabalho extraordinário para os motoristas de agricultura far-se-á no livrete próprio, o qual pode ser fornecido pelo sindicato outorgante deste CCT.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário previsto neste CCT fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas de trabalho por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

1 — A remuneração do trabalho extraordinário será igual à retribuição da hora normal acrescida de:

- a) 1.<sup>a</sup> hora em cada dia — 50 %;
- b) 2.<sup>a</sup> hora em cada dia — 75 %;
- c) Restantes horas em cada dia — 100 %.

2 — O valor/hora da retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho extraordinário, é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 14 \text{ meses}}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52 \text{ semanas}}$$

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial para trabalhadores isentos de horário de trabalho e em regime de horário livre

Os trabalhadores isentos ou a isentar do horário de trabalho, bem como aqueles cujas funções normais silvo-agro-pecuárias exijam prestação de trabalho sem obrigatoriedade de observância dos limites do período normal de trabalho, têm direito às seguintes remunerações:

- a) Para tratadores e guardadores de gado, 35 % da retribuição mensal base;
- b) Para os restantes trabalhadores, 20 % da retribuição mensal base;
- c) Estas retribuições mensais integram exclusivamente os subsídios de férias e de Natal, assim como a remuneração das respectivas férias;
- d) O guardador de gado poderá, em alternativa à remuneração mínima especial prevista na alínea a), optar por polvilhar nas seguintes condições:
  - 1) Pastagem para 50 ovelhas e 10 borregos e respectivas crias até ao desmame;
  - 2) Pastagem para cinco vacas e um novilho e respectivas crias até ao desmame;
  - 3) Pastagem para 50 cabras e 10 chibas e as respectivas crias até ao desmame;
  - 4) Em caso de afilhador, 7 % das crias das porcas por cada afilhação;

e) Aos trabalhadores-guardadores de gado que optem por um número superior de cabeças de gado às descritas na alínea anterior serão atribuídas retribuições inferiores às que se encontram no grau 15 do anexo II do presente CCT, de forma a ser mantida a equitatividade entre retribuições e valores, devendo para o efeito ser estabelecido acordo entre as partes interessadas.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — O prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno, desde que este seja igual ou superior a três horas.

3 — O tempo de trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 30 % sobre a retribuição do trabalho normal, exceptuando o trabalho nocturno que nos termos deste CCT seja também considerado trabalho extraordinário. Neste caso o acréscimo sobre a retribuição normal será o resultante da aplicação do somatório das percentagens correspondentes ao trabalho extraordinário e ao trabalho nocturno.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia de descanso complementar

1 — Poderá ser prestado trabalho em dia de descanso semanal, em dia feriado ou em dia ou meio dia de descanso complementar.

2 — No entanto, este só poderá ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves em relação a colheitas ou motivos de força maior.

3 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal confere direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia da semana seguinte ou noutra altura, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

4 — Para além do descanso compensatório, a remuneração do trabalho prestado será acrescida dos valores previstos na cláusula 26.<sup>a</sup> mais um acréscimo de 100 %.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Não prestação de trabalho por razões climatéricas

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se, estando no local de trabalho, lhes não for atribuída qualquer outra tarefa.

2 — Se, em virtude das referidas condições climatéricas, não houver possibilidade física de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho ou houver definição pela entidade patronal de inexecutabilidade prática de os trabalhadores prestarem a sua tarefa, terão estes direito a receber a totalidade do salário respectivo, o qual será posteriormente compensado na prestação das horas de trabalho correspondentes ao salário recebido em dia a acordar directamente entre as partes.

## CAPÍTULO V

### Local de trabalho, deslocações e transportes

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho habitual

Considera-se local de trabalho habitual aquele onde o trabalho deve ser prestado ou que resulte da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato.



**Cláusula 32.<sup>a</sup>****Deslocações**

Entende-se por deslocações em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais como tal contratualmente definidos. Estas consideram-se:

- a) Deslocações normais — as que ocorrem dentro do local habitual de trabalho;
- b) Pequenas deslocações — as que permitem a ida e regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia;
- c) Grandes deslocações — as não compreendidas nas alíneas anteriores.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>****Garantia dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

1 — Nas pequenas deslocações, e a partir de 1 de Janeiro de 2010, a empresa pagará aos trabalhadores as despesas, tituladas pelos competentes recibos, desde que haja justificação e acordo para tal da entidade patronal.

- a) Transporte, se não for fornecido, até ao máximo de €0,26 por quilómetro;
- b) Alimentação, até ao valor de:  
Pequeno-almoço — €1,55;  
Almoço ou jantar — €5,30;  
Ceia — €1,55;

c) Considera-se hora de refeição:

- Almoço — entre as 12 e as 14 horas;
- Jantar — entre as 19 e as 21 horas;
- Pequeno-almoço — entre as 6 horas e 30 minutos e as 8 horas;
- Ceia — entre a meia-noite e as 3 horas.

2 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e volta é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

3 — O tempo referido no número anterior, na parte que excede o período normal de trabalho, será havido como trabalho extraordinário.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações em serviço.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>****Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações**

1 — O trabalhador tem direito nas grandes deslocações a:

- a) Retribuição que aufera no local de trabalho.
- b) Transporte de e para o local onde foi deslocado;
- c) Subsídio de deslocação correspondente a 30 % do salário/dia;
- d) Alojamento e uma comparticipação de 50 % nas despesas de alimentação, devidamente justificadas;
- e) Pagamento de viagem de regresso imediato no caso de falecimento ou doença de cônjuge, filhos, pais ou irmãos.

2 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso não imputável ao trabalhador é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

3 — O trabalhador deslocado poderá requerer à empresa, por escrito, que a retribuição do trabalho, ou parte

dela, seja paga no local habitual de trabalho à pessoa por si indicada.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>****Inactividade dos trabalhadores deslocados**

As obrigações das entidades patronais para com os trabalhadores deslocados em serviço substituem durante os períodos de inactividade destes.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>****Meio de transporte dos trabalhadores deslocados**

1 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, essa obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido:

- a) Automóvel — 0,30 do preço que vigorar da gasolina normal;
- b) Motociclo ou ciclomotor — 0,15 do preço que vigorar da gasolina utilizada.

2 — O previsto no número anterior poderá, desde que o trabalhador esteja de acordo, ser utilizado em outras deslocações.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>****Coberturas inerentes a deslocações**

1 — Durante o período de deslocações, os encargos com assistência médica, medicamentos e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelos meios normais e habituais de assistência serão cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam à previdência ou à entidade seguradora.

2 — Durante os períodos de doença devidamente comprovados o trabalhador deslocado terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico, ou a deslocação de um familiar para que o acompanhe durante a doença.

3 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal suportará todas as despesas com o funeral para o local a indicar pela família, bem como as originadas pela deslocação de dois familiares ao local do falecimento e todas as referentes aos trâmites legais.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>****Local de férias dos trabalhadores deslocados**

1 — O trabalhador nesta situação tem o direito ao pagamento da viagem de ida e volta entre o local em que se encontre a sua residência habitual para o gozo das suas férias.

2 — O tempo gasto na viagem não entrará no computo das férias.

**CAPÍTULO VII****Retribuição do trabalho****Cláusula 39.<sup>a</sup>****Conceitos de retribuição**

1 — Para os fins deste CCT, considera-se retribuição normal todos os ganhos susceptíveis ou não de serem ava-

liados em dinheiro e fixados neste CCT, que são devidos em virtude de um contrato de trabalho, escrito ou verbal, por entidade patronal a um trabalhador, quer pelo trabalho efectuado ou a efectuar, quer pelos serviços prestados ou a prestar.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este CCT são asseguradas as remunerações certas mínimas mensais do anexo III.

3 — O trabalho sazonal é remunerado de acordo com a tabela do anexo IV, tendo em consideração os níveis de enquadramento nela indicados, correspondentes às mesmas categorias dos mesmos níveis do anexo III.

4 — O salário diário praticado de acordo com o anexo IV deve ter em conta as partes proporcionais relativas a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5 — Para efeitos de acidentes de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

1 — A entidade patronal é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador presta serviço ou, com acordo escrito do trabalhador, por depósito em conta bancária, sempre entre o dia 2 e o fim do mês a que se refere.

2 — Qualquer outro modo ou prazo de pagamento, de acordo com usos e costumes ou por acordo escrito com o trabalhador, será realizado até ao último dia do período a que se refere.

3 — É proibido à entidade patronal limitar, seja de que maneira for, a liberdade de o trabalhador dispor da sua retribuição conforme a sua vontade.

4 — No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, donde conste o nome deste, a respectiva categoria, número de inscrição na instituição da segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário, a trabalho prestado em dias de descanso semanal ou de feriados, subsídios a que o trabalhador tenha direito e todos os descontos devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Remuneração e abonos de família

1 — Não se consideram como integrando a retribuição normal as retribuições de trabalho extraordinário, nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, nem as quantias recebidas a título de abonos para falhas, ajudas de custo, despesas de transporte e outras similares para deslocações.

2 — Também não são havidos com retribuição os prémios de produtividade ou de assiduidade, seja qual for a sua periodicidade, a menos que passem a ser habituais e permanentes.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Retribuição inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá

a retribuição estipulada para a categoria cujas funções predominem.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Deduções no montante das remunerações mínimas

1 — Sobre o montante das remunerações mínimas poderão incidir as seguintes deduções:

a) Valores atribuídos a géneros e alimentos e outros, desde que praticados usualmente na região de acordo com os usos e costumes da mesma;

b) Valor de alojamento prestado pela entidade patronal, devido por força do contrato de trabalho.

2 — Os valores máximos de descontos não poderão ultrapassar, respectivamente:

a) Por habitação, até 5 % mês da retribuição mensal base;

b) Por água doméstica, 10 % do valor pago por habitação;

c) Por electricidade, a totalidade do consumo, desde que haja instalado na habitação um contador. Se o não houver, 10 % do valor pago pela habitação;

d) Até 0,01 m<sup>2</sup>/ano para horta.

3 — Quaisquer outros produtos de produção directa da empresa que o trabalhador receba como salário serão descontados pelo preço de valor médio na zona, deduzido de 25 %.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a receber o pagamento pela forma prevista no número anterior e de nenhum modo esse poderá ultrapassar um terço da remuneração base em cada mês.

5 — A todo o trabalhador que resida em camaratas e aqueles que por funções de guarda ou vigilante, no interesse da entidade patronal, também residam na área da propriedade ou exploração agrícola não é devido a pagamento do alojamento, água e electricidade.

6 — O valor da prestação pecuniária da remuneração mínima garantida não poderá, em caso algum, ser inferior a dois terços do respectivo montante, com excepção dos trabalhadores cujas funções se enquadram na cláusula 22.<sup>a</sup> e que devido aos seus usos e costumes tenham participação de algum modo como: gado, prémio de promoção, etc., nesse caso não poderá ser inferior a metade do respectivo montante.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Retribuição/hora

1 — O valor a retribuir à hora normal de trabalho é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{N \times 52}$$

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2 — Para o desconto de horas de trabalho utilizar-se-á a mesma fórmula do n.º 1.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal.

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

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

4 — Os trabalhadores chamados a ingressar no serviço militar obrigatório, ou regressados do mesmo, têm direito ao subsídio de Natal por inteiro no ano de ingresso ou regresso.

5 — Os trabalhadores não perdem direito ao subsídio de Natal por inteiro por motivo de acidente de trabalho ou de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, ainda que na altura não estejam ao serviço.

6 — Para o cômputo dos duodécimos do subsídio de Natal, entende-se por mês completo de trabalho só o mês cível em que o trabalhador não dê faltas injustificadas ou justificadas sem retribuição ao abrigo do n.º 11 da cláusula 64.<sup>a</sup>

7 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 20 de Dezembro de cada ano.

8 — Os trabalhadores contratados a prazo ou sazonais terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias no montante equivalente ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês anterior ao do início das férias.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição de trabalhador que tenha lugar até ao último ano em que as férias são gozadas.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo ou sazonais terão direito a um subsídio de férias no montante equivalente ao montante recebido de férias.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa, pagamentos ou cobranças será atribuído um abono para falhas de €24,50/mês.

2 — Sempre que os trabalhadores atrás referidos sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono na parte proporcional ao tempo de substituição.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade, por cada cinco anos de antigui-

dade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, num máximo de cinco anos, no valor de €20,30/mês.

2 — Ao mudar de categoria não poderá resultar para o trabalhador diminuição da remuneração.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de chefia

1 — Os capatazes agrícolas e demais trabalhadores que sejam orientadores de um grupo de trabalhadores, exercendo assim funções de chefia, terão direito a um subsídio de €34,45/mês.

2 — Sempre que sob a sua orientação tenham trabalhadores a que corresponda uma remuneração, para além do subsídio mensal referido no número anterior.

3 — O subsídio de chefia integra-se, para todos os efeitos, na retribuição do trabalhador.

4 — Se um trabalhador exercer temporariamente as funções nos n.ºs 1 e 2, terá direito ao subsídio de chefia proporcional ao período em que exercer a função.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Condições especiais

1 — Em caso de falência ou de liquidação judicial de uma empresa, os trabalhadores nela empregados terão a categoria de credores privilegiados, quer relativamente aos salários que lhes são devidos a título de serviços prestados durante um período de um ano anterior à falência ou liquidação, quer para salários que não ultrapassem o montante das remunerações mínimas garantidas pela legislação em vigor e que lhe são devidos no decurso desses processos legais.

2 — O constante do número anterior não prejudica o direito dos trabalhadores de situação de maior favorabilidade que conste na altura em vigor.

3 — O salário que constitua um crédito privilegiado será pago integralmente antes que os restantes credores ordinários possam reivindicar a quota-parte.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um dia de descanso obrigatório e a outro complementar, imediatamente antes ou depois daquele.

2 — O descanso semanal obrigatório será, em princípio, ao domingo, podendo ser variável para os trabalhadores em regime de horário livre ou que trabalhem por escala.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;

1 de Maio;  
Dia do Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

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

3 — Poderão ainda ser observados como feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8 — 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.

9 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nas alíneas seguintes:

a) Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço afectivo;

b) Quando o início da prestação ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de 8 dias úteis.

10 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e respectiva chefia.

11 — No caso de férias em mais que um período, salvo disposição legal em contrário, os subsídios de férias serão pagos por inteiro antes do início do período não inferior a metade das férias a que os trabalhadores tiverem direito, ou sendo os períodos iguais, no início do primeiro.

12 — Na marcação das férias serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na exploração.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da empresa

1 — A partir do momento em que o plano de férias seja estabelecido e afixado, só poderão verificar-se alterações quando ocorrem motivos imperiosos e devidamente justificados.

2 — A entidade patronal poderá interromper o gozo de férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos directos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas e o trabalhador reconheça a validade de fundamentação invocada.

3 — A entidade patronal poderá também determinar o adiantamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

4 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado por acordo entre o trabalhador e a empresa.

5 — Não havendo acordo, a marcação será feita pela empresa, nos termos do n.º 4 da cláusula anterior.

6 — Se a entidade patronal não fizer a marcação nos termos do número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à empresa com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — A entidade patronal indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiantamento ou interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

8 — Na marcação das férias serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na exploração ou, em casos especiais, fora dela.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Modificação das férias por iniciativa do trabalhador

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado imediatamente a seguir à cessação do impedimento.

4 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo de impedimento e o fim desse ano civil passarão para o

ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte ao do início do impedimento.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença comprovada, considerar-se-ão aquelas interrompidas e não gozado o período em falta.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou atestado médico.

4 — Aplica-se à situação prevista nesta cláusula o disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Férias e serviço militar**

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar será concedido, antes da incorporação, o período de férias já vencido e respectivo subsídio.

2 — Quando a data da convocação torne impossível o gozo total ou parcial do período de férias vencido, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

3 — No ano em que termine a apresentação de serviço militar o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se venceria em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento de apresentação do trabalhador e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do 1.º trimestre.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Não cumprimento por parte da entidade patronal da obrigação de conceder férias**

1 — A entidade patronal quando não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias devido ao trabalhador, sem prejuízo de o mesmo ter direito a gozar efectivamente as férias em falta no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

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 59.<sup>a</sup>

##### **Efeito da cessação do contrato de trabalho em relação às férias e ao subsídio**

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito

a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de ser gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade do direito a férias**

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a vier exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

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

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

3 — O somatório da ausência a que se refere o número anterior caduca no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Comunicação e prova das faltas**

1 — Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e a prova sobre faltas justificadas deverá obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a empresa decidir em contrário.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

## Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento . . . . .	As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento.	Mediante apresentação da certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do companheiro(a) cônjuge não separado de pessoas e bens ou de afim em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, padrastrós, sogros, noras e genros).	Até cinco dias seguidos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante a apresentação da certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoa sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele convivia em comunhão de mesa e habitação, deverá também este facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas 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. Mediante apresentação da certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar.
3 — Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e de 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, para a realização do funeral.	
5 — Nascimento de filhos . . . . .	Cinco dias úteis seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.	
6 — Prática de actos necessários e inadiáveis: a) No exercício de funções sindicais . . . . .  b) No exercício das respectivas actividades, na qualidade de membro dos seguintes órgãos sócio-profissionais:  Comissão de Trabalhadores . . . . . Subcomissão de trabalhadores . . . . . Comissão coordenadora . . . . .	Até quatro dias mensais, os membros da direcção de associações sindicais; Até cinco horas mensais, os delegados sindicais, ou até oito horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão inter-sindicatos.  40 horas semanais. 8 horas semanais. 50 horas mensais.	Este crédito de tempo deverá ser pedido e justificado pela direcção do sindicato ou pelos delegados sindicais nos termos e nos prazos legais.  Mediante comunicação prévia dos respectivos órgãos sócio-profissionais.
7 — Reuniões de trabalho: a) Reuniões gerais de trabalhadores marcadas pela comissão de trabalhadores; b) Reuniões convocadas pela comissão inter-sindical ou sindicatos.	Até 15 horas por ano.	Mediante comunicação antecipada das respectivas comissões ou sindicatos.
8 — Prestação de provas em estabelecimento de ensino.	Até ao limite de tempo necessário (no máximo de um dia além das provas que for julgado imprescindível).	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
9 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente: a) Doença ou acidente de trabalho; b) Consultas médicas, tratamentos e outros exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações que comprovadamente o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho ou através de outra pessoa;	O que for considerado indispensável . . . . .	Apresentação da baixa dos serviços médico-sociais, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa. No caso da alínea b), a comprovação deverá ser feita em impresso próprio, devendo constar dela obrigatoriamente a data do acto e do período de tempo de presença do trabalhador. O talão da consulta, as credenciais para análises e outros exames ou cartões de marcação de revisões de baixas na companhia de seguros não são documentos suficientes

Motivo	Tempo de falta	Justificação
<p>c) Cumprimento das obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, militar, policial e outros actos obrigatórios);</p> <p>d) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;</p> <p>e) Motivos de força maior de natureza imprescindível, tais como tempestades, inundações e outras situações semelhantes e excepcionais que impeçam a deslocação do trabalhador para o local de trabalho.</p>		<p>para justificação visto que não provam que o doente se apresentou de facto. Uma vez terminados dentro do horário de trabalho, a consulta ou outros exames médicos (ou a sua marcação quando esta tenha imperiosamente de ser feita pelo próprio), o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente na empresa a fim de iniciar ou reiniciar a prestação de trabalho, o que não dispensa a justificação do tempo de falta nas condições exigidas.</p> <p>Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, donde conste 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 de faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta, pios não prova que de facto o trabalhador se apresentou.</p>
	O indispensável . . . . .	<p>Salvo nos casos excepcionais em que haja conhecimento notório de acontecimentos que sejam justificativos da necessidade de assistência inadiável do trabalhador ao membro do seu agregado familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa.</p> <p>Salvo quando a situação excepcional seja do domínio público através dos órgãos de comunicação social, será exigida comprovação idónea da ocorrência impeditiva de comparecimento do trabalhador na empresa.</p> <p>Sendo possível o trabalhador deverá participar o impedimento, por telefone, no próprio dia.</p>
10 — Deslocação à escola dos filhos ou educandos.	Até quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário para deslocação à escola do responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, a fim de se inteirar da respectiva situação educativa.	Comprovação por documento passado e autenticado pela respectiva escola.
11 — Candidatos a eleições para cargos públicos.	Durante o período legal da respectiva campanha eleitoral.	Comprovação por documento passado e autenticado pela entidade legal.
12 — Doação gratuita de sangue . . . . .	Até um dia . . . . .	Comprovação por documento passado e autenticado pelos serviços que procederem à recolha de sangue.
13 — Outros motivos prévios ou posteriormente aceites pela empresa para a justificação da falta.		
14 — As que por lei forem como tal qualificadas.		

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas justificadas**

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

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

a) As faltas dadas pelos membros da direcção da associação sindical para desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos no n.º 6, alínea a), da cláusula 64.<sup>a</sup>;

b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua actividade para além do crédito concedido nos termos do n.º 6, alínea b), da cláusula 64.<sup>a</sup>;

c) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;

d) As faltas dadas por doença ou acidente em que o trabalhador não recorra à previdência ou ao seguro de trabalho e consequentemente não tenha direito ao subsídio de doença atribuído pela mesma empresa;

e) As faltas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias úteis consecutivos ou seis interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano;

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

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

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias, salvo o referido no número seguinte.

2 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 10 dias. A substituição, porém, só poderá ser feita quando o trabalhador indicar expressamente que a prefere.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, com duração até um ano, podendo, no entanto, este período ser prorrogado.

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente por escrito.

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 se pressuponha a efectiva prestação de trabalho.

5 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, desde que se apresente no dia útil seguinte à caducidade da licença.

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

7 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — As empresas deverão proporcionar aos trabalhadores condições que permitam a sua formação e aperfei-

çoamento profissional bem como, quando se justifique, acções de reconversão e reciclagem.

2 — Os trabalhadores terão direito a um máximo de 12 dias úteis em cada ano para acções de formação e aperfeiçoamento profissional.

3 — Para efeito das acções de formação e aperfeiçoamento profissional, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos no seu direito a regalias.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Suspensão temporária do contrato de trabalho

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitando de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela empresa com justa causa apurada em processo disciplinar.

3 — Logo que termine o impedimento o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

4 — O contrato caducará no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo.

5 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição nos contratos com prazo

1 — A entidade patronal pode atribuir também ao trabalhador com contrato a prazo, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — Tal licença ou suspensão de contrato de trabalho não impede a sua caducidade no termo do seu prazo.

## CAPÍTULO VII

### Conciliação da vida familiar e profissional

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e da paternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

a) A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25 % à prevista no número anterior, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da segurança social;

b) A trabalhadora deve informar o empregador até sete dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.



2 — No caso de nascimentos de gémeos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada filho além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou locais compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

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

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

7 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

8 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

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

9 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

10 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

11 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

12 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensas de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação, devendo apresentar atestado médico após o 1.º ano de vida do filho.

13 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — O trabalho de menores rege-se em conformidade com o disposto no CT e na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de traba-

lho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

3 — O horário de trabalho deve possibilitar a participação do menor nos programas de educação ou formação profissional.

4 — É vedado à entidade patronal encarregar menores de serviços que exijam esforços e sejam prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação em instituições de ensino.

2 — Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses beneficiarão de igual tratamento.

3 — Os trabalhadores-estudantes gozam dos direitos previstos no CT e na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, nomeadamente:

a) Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular ou outros cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais;

b) Dispensa até duas horas por dia para frequência das aulas ou cursos, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;

c) Gozo interpolado das férias para ajustamento das épocas de exame;

d) Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, da frequência dos cursos e do aproveitamento escolar.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço nos termos legais.

2 — A entidade exerce o poder disciplinar através do conselho de gerência ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições constantes no presente CCT.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 30 dias de calendário sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal (ou de quem as suas vezes fizer) ou ao fim de um ano a contar do momento em que ela foi cometida.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento;
- d) Suspensão com justa causa.

As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de manifesta reincidência sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

2 — Para a graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

3 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

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

5 — A suspensão em caso de reincidência ou de infracção disciplinar particularmente grave poderá atingir 20 dias.

6 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo de cinco dias e registadas no livro competente ou na ficha individual.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência e outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após ter qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções, quando as não venham a exercer, seja então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a entidade patronal.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais de aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula 78.<sup>a</sup>, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 88.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na empresa nos termos da cláusula 87.<sup>a</sup>

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância de retribuição perdida.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a entidade patronal aplicar alguma sanção abusiva ao trabalhador, este terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

Se se tratar do caso previsto no n.º 3 da cláusula 78.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração prevista nos termos da cláusula 87.<sup>a</sup>, a indemnização será o dobro da fixada na cláusula 89.<sup>a</sup> ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até ao final do período, consoante a que for mais elevada.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias, salvo se, no interesse da defesa, fundamentado por escrito, se justificar a sua prorrogação até igual período.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois companheiros de trabalho por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação da lei ou deste CCT e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através da nota de culpa, elaborada e escrita nos termos legais, com prova da sua recepção;
- c) No acto da entrega da nota de culpa o trabalhador deve ser esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d) O prazo da apresentação da defesa é de cinco dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas pelo trabalhador;
- f) Conforme o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão sindical ou ao delegado

sindical, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias úteis;

g) A entidade patronal ou quem por ela for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;

h) A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, mas com parecer desfavorável das entidades referidas na alínea anterior, só poderá ser proferida após decurso de cinco dias sobre o termo do prazo ali fixado e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas b), e), f), g) e h) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e consequente possibilidade de se aplicar a sanção.

5 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso previamente até decisão final, no caso de se mostrar provável que a sua continuação ao serviço poderá levá-lo a rescindir na alegada infracção ou a interferir negativamente no desenvolvimento do processo, mantendo, porém, o direito a todas as regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva, nomeadamente o pagamento pontual da retribuição.

6 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

7 — Tratando-se de infracção manifesta e pouco grave a que corresponda no máximo suspensão até 10 dias, o processo disciplinar poderá ser dispensado a pedido, por escrito, do trabalhador, donde conste a aceitação prévia da sanção, devendo, para o efeito, ouvir o respectivo delegado sindical ou sindicato.

8 — A entidade patronal não pode invocar na rescisão com justa causa, factos que não constem da comunicação prevista na alínea b) do n.º 3.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no acto da cessação e igual montante de subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Cessação por mútuo acordo

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

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 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo depois de devolver as quantias recebidas nos termos do n.º 3 da cláusula 82.<sup>a</sup>, desde que haja acordo da entidade patronal.

5 — 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 ele ou a coacção da outra parte.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caducará nos termos legais, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- b) Com a reforma do trabalhador na entidade patronal solicitada por este ou pela entidade patronal, com obediência dos requisitos legais;
- c) Verificando-se a morte ou a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o trabalho para que foi contratado ou a entidade patronal o receber.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Rescisão pela empresa com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar.

3 — A existência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou existência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Justa causa por parte da empresa

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte da entidade patronal o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Provocação repetida de conflitos com os outros trabalhadores da empresa;
- c) Violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- 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) Inobservância repetida das regras de forma a prejudicar gravemente os seus companheiros de trabalho;
- f) A redução anormal de produtividade do trabalhador;
- g) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- h) Incitação à indisciplina;
- i) Lesão culposa de interesses patronais sérios da empresa, nomeadamente o expresso na alínea i) da cláusula 14.ª;
- j) Ofensas corporais à honra e dignidade dos superiores hierárquicos;
- k) Conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato.

#### Cláusula 87.ª

##### Consequência do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito no caso referido no n.º 3 da cláusula 84.ª às prestações pecuniárias que deveriam ter normalmente auferido desde a data da sentença, salvo as retribuições auferidas por trabalho para outra entidade patronal, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo de trabalho, com a dignidade que lhe pertença.

2 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 89.ª, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 88.ª

##### Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensas corporais à sua honra ou dignidade;
- g) Alteração das condições de trabalho, inclusive mudança de local do mesmo, em contravenção das disposições deste CCT e da lei.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com as alíneas b) a g) do número anterior, não

exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 89.ª

##### Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b) a g) do n.º 1 da cláusula 88.ª terá direito a uma indemnização por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses.

#### Cláusula 90.ª

##### Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem direito a rescindir contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com aviso prévio de 60 dias, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 15 dias.

3 — Se o trabalhador abandonar o local de trabalho ou 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, podendo a entidade patronal para tal reter a compensar, total ou parcialmente, com retribuições e subsídios devidos ainda não pagos.

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinado pela empresa e devolvido ao trabalhador.

#### Cláusula 91.ª

##### Reestruturação dos serviços

1 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a entidade patronal procurará assegurar aos trabalhadores que neles prestam serviço e que transitam para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

2 — Não sendo possível à entidade patronal assegurar novos postos de trabalho, denunciará o contrato de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista na cláusula 89.ª além das férias e dos subsídios de férias e de Natal, na proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

## CAPÍTULO XI

### Actividade e organização sindical dos trabalhadores

#### Cláusula 92.ª

##### Actividade sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais.

2 — Às entidades patronais é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — Para efeitos deste CCT, entende-se por:

a) «Delegado sindical» o representante do Sindicato na empresa;

b) «Comissão sindical» a organização de delegados sindicais do mesmo Sindicato.

4 — A empresa dispensará um trabalhador a indicar pelo SETAA, delegado sindical ou não, para acompanhar as negociações anuais da convenção colectiva de trabalho que lhe é aplicável.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas nos termos do n.º 1 desta cláusula deverão ser comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

4 — As reuniões referidas nos termos do n.º 2 desta cláusula deverão ser comunicadas à entidade patronal com 48 horas de antecedência.

5 — As reuniões referidas nos n.ºs 1 e 2 só poderão ser convocadas pelo sindicato. Este comunicá-las-á à empresa e aos trabalhadores, com os prazos fixados, indicando a data e horas em que pretende efectuar a reunião.

6 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato ou seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, devendo do facto dar conhecimento à entidade patronal ou ao seu representante.

7 — Os membros dos corpos gerentes da organização sindical ou seus representantes para contactar na empresa com trabalhadores, fora dos casos aqui previstos, terão de se identificar, nos termos da lei em vigor, à entidade patronal ou seu representante.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a fixar convocatórias ou informações relativas 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. O local apropriado para a afixação é o indicado pela entidade patronal e de acordo com o delegado sindical.

2 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão sindical. O crédito de horas referido ao período normal de trabalho conta como tempo de trabalho efectivo.

3 — Sempre que os delegados sindicais pretendam exercer o direito previsto no número anterior deverão avisar

por escrito a entidade com a antecedência mínima de doze horas.

4 — Nas reuniões efectuadas com a entidade patronal ou seu representante, a solicitação desta, o tempo despendido não é considerado para efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

5 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula sempre que o desejarem.

6 — O exercício de funções sindicais não retira ao trabalhador a garantia de executar as funções que regularmente lhe eram cometidas.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

O número de delegados sindicais em cada empresa será de 1 por cada 50 trabalhadores sindicalizados, até ao limite máximo de 10 delegados.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Instalações

As empresas, desde que tenham condições, colocarão à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requerirem, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

## CAPÍTULO XII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 — As empresas obrigam-se a cumprir o regime de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola e florestal, nomeadamente o disposto no Código do Trabalho.

## CAPÍTULO XIII

### Formação profissional

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A formação profissional constitui um instrumento para combater o défice de qualificação profissional e de escolarização que se verifica em Portugal, assumindo carácter estratégico para a construção de uma sociedade baseada no conhecimento e, consequentemente, para o desenvolvimento do País, potenciando o aumento da capacidade competitiva das empresas, da produtividade, da empregabilidade e da melhoria das condições de vida e de trabalho das pessoas.

2 — As empresas obrigam-se a cumprir o regime de formação profissional, nomeadamente o disposto no Código do Trabalho.

#### CAPÍTULO XIV

##### Comissão partidária

###### Cláusula 99.<sup>a</sup>

###### Constituição

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão partidária constituída por dois elementos efectivos — um representante do SETAA e um representante das associações.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efectivo.

3 — Os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão partidária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que o nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

###### Cláusula 100.<sup>a</sup>

###### Competência

1 — Compete à comissão partidária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Interpretar e deliberar sobre os casos e omissões no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas pro-fissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2 — A deliberação da comissão partidária que crie nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração do anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

###### Cláusula 101.<sup>a</sup>

###### Funcionamento e deliberações

1 — A comissão partidária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 99.<sup>a</sup>, à outra parte e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

2 — A comissão partidária funcionará a pedido de qual-quer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das conven-ções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente CCT.

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reu-niões, sem direito a voto, um representante da DGERT do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

#### CAPÍTULO XV

##### Sistema de mediação laboral

###### Cláusula 102.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior, «Co-missão partidária», as partes aceitam, quando o consi-derem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente CCT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

#### CAPÍTULO XVI

##### Direito à informação e consulta

###### Cláusula 103.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

As partes outorgantes do presente CCT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCT e accionar em tempo útil a consulta pré- via e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector, nomeadamente o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho.

#### CAPÍTULO XVII

##### Disposições finais e transitórias

###### Cláusula 104.<sup>a</sup>

###### Disposições transitórias

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, aplicáveis aos tra- balhadores pelo presente abrangidos.

###### Cláusula 105.<sup>a</sup>

###### Manutenção das regalias adquiridas e declaração de maior favorabilidade

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, des- signadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas à data da entrada em vigor deste CCT.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis as dispo- sições legais que estabelecem tratamento mais favorável que o do presente CCT.

3 — As partes outorgantes reconhecem para todos os efeitos a maior favorabilidade global do presente CCT.

4 — O presente CCT revoga todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de âmbito regional aplicáveis aos trabalhadores pelo presente CCT abrangidos.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda de direitos salariais

É garantido a todos os trabalhadores associados no sindicato outorgante, cujo salário real, em 31 de Dezembro de 2009, era superior ao correspondente ao nível da sua categoria na tabela de remunerações mínimas referida no anexo III, então em vigor, um aumento mínimo de 1,5 % a partir de 1 de Janeiro de 2010, o qual incidirá sobre os salários reais praticados em 31 de Dezembro de 2009.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato

### ANEXO I

#### Condições específicas, carreiras, acessos e enquadramentos

1 — Todo o profissional a nível técnico-profissional ou equiparado, diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, habilitado a estudar, coordenar, orientar e executar acções nos seguintes sectores da agricultura: produção vegetal, produção animal, actividade técnico-comercial e na agro-indústria:

1.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

1.2 — A admissão de agente técnico agrícola é feita pelo grau I, que é considerado complemento de formação académica.

1.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é respectivamente, de um ano, dois anos e três anos.

##### Engenheiros técnicos agrários

##### Profissionais em engenharia

Os engenheiros técnicos agrários são os profissionais de engenharia, a nível de bacharel ou equiparado, habilitados com curso superior de engenharia e diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que desenvolvem a sua actividade profissional no âmbito das funções descritas e definidas neste anexo.

##### 1.1 — Engenheiros técnicos agrários — Definição

1 — Todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior de engenharia nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial, tecnologia dos produtos alimentares.

2 — A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2 — A admissão dos bacharéis em Engenharia é feita pelo escalão 1, que é considerado complemento de formação académica.

2.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é, respectivamente, de seis meses, um ano e dois anos.

2.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3 — Preenchimento de lugares e cargos:

3.1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida carteira profissional, diploma ou documento equivalente, no acto da sua admissão.

3.2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d). O preenchimento de lugares e cargos obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4 — Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, pela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido independentemente da idade da prevalência referida no n.º 3.4.

**Licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária****1 — Admissão:**

1.1 — No acto de admissão será sempre exigido aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária diploma ou documento equivalente.

1.2 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se a entregar a cada licenciado, enviando cópia ao sindicato respectivo, no prazo de oito dias, um documento do qual conste, juntamente com a identificação do interessado, a definição de funções a desempenhar, classificação, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

1.3 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária obriga-se a respeitar a classificação por este adquirida anteriormente, desde que o licenciado apresente para o efeito, no acto de admissão, documentos comprovativos das funções que exercia e experiência adquirida.

1.4 — Quando qualquer licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra, da qual seja associada, ser-lhe-á contada para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

1.5 — No seu primeiro emprego como licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária serão consideradas as seguintes condições:

- a) Ter um período de experiência de seis meses;
- b) Desde que no prazo legal não seja notificado da vontade de rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;
- c) Durante o período experimental é aplicável a designação de licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau I;
- d) Terminado o período experimental das alíneas a) e b), passará o licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária ao grau II.

1.6 — Os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária com experiência profissional anterior efectuarão o seu período experimental no nível de qualificação correspondente às funções que lhes estão destinadas. Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva.

2 — Definição de categoria. — A diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natureza e complexidade das funções nela desempenhadas pelos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária não permite estabelecer uma listagem comportando enumeração e caracterização daquelas funções.

De facto, os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária dispõem de uma formação de base que lhes permite dedicarem-se ao estudo e solução de problemas progressivamente mais complexos no domínio da sua especialização e, igualmente, adquirirem conhecimentos mais vastos da actividade empresarial. É assim possível aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária desenvolverem a sua actividade profissional em domínios diversificados, tais como produção, conservação, transporte, qualidade, investigação, desenvolvimento, projectos, estudos e métodos, organização, informática, planeamento, formação. Prevenção, segurança, actividades comerciais, técnico-comerciais, administrativas, financeiras, pessoal, etc.

**Evolução das carreiras dos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária:**

- a) O licenciado do grau I passa ao grau II no fim do período experimental;
- b) O licenciado do grau II passa ao grau III após um ano naquela categoria.

**Condições de admissão e acesso a carreiras****Caixeiros, similares e profissionais em armazéns**

1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2 — O praticante de armazém será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

**Profissionais de escritório**

1 — Para os profissionais de escritório, as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior aqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato.

2 — Os estagiários, após 2 anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, sem prejuízo, no caso dos dactilógrafos, de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

3 — O terceiro-escriturário e o segundo-escriturário ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

**Telefonista**

Idade não inferior a 16 anos e habilitações mínimas legais.

**Trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura**

1 — Condições de admissão — não existem quaisquer condições de admissão para trabalhadores da agricultura, silvicultura e pecuária, a não ser as exigidas neste CCT e as indispensáveis ao desempenho de qualquer das categorias profissionais previstas.

2 — Acesso — todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com a respectiva carteira profissional, quando tal seja exigida. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3 — Promoção — em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, que estão ao serviço da empresa,



desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a antiguidade, idade e capacidade para o desempenho das funções.

#### **Trabalhadores da construção civil**

##### **1 — Condições de admissão:**

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores dos 14 aos 17 anos de idade.

1.2 — Serão admitidos na categoria de praticante os trabalhadores que provem ter exercido a aprendizagem.

1.3 — Serão admitidos como oficiais os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão.

1.4 — A comprovação do referido nos números anteriores poderá ser feita por documento assinada pela entidade patronal donde conste o tempo de serviço prestado e a categoria profissional detinha.

##### **2 — Promoções:**

2.1 — Os trabalhadores admitidos com 17 anos de idade serão promovidos a praticante do 1.º ano após o período de aprendizagem de 1 ano.

2.2 — Nas empresas apenas com um trabalhador classificado com a categoria de oficial, este será obrigatoriamente promovido a oficial de 1.ª decorridos dois anos de permanência como oficial de 1.ª

2.3 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial, um será obrigatoriamente de 1.ª

2.4 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial de 1.ª, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.ª que se encontrarem ao seu serviço no caso de vacatura daquele lugar.

#### **Trabalhadores electricistas**

##### **1 — Condições de admissão:**

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores de 14 a 16 anos de idade e aqueles que, embora maiores de 17 anos de idade, não tenham completado 2 anos de efectivo serviço na profissão de electricista.

1.2 — Serão admitidos na categoria de ajudante aos trabalhadores maiores de 18 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos de electricista ou montador electricista.

1.3 — Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos cinco anos de efectivo serviço.

1.4 — A comprovação dos anos de serviço previstos nos números anteriores poderá ser feita por documento assinada pela entidade patronal donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou ainda por atestado pelo engenheiro electrónico, devidamente habilitado, sob sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas pelo notário.

##### **2 — Estágio e acesso:**

2.1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes com menos de 18 anos de idade serão promovidos a ajudante após três períodos de aprendizagem;

b) Os aprendizes admitidos com mais de 16 anos de idade e menores de 18 anos passarão à categoria de ajudante após dois períodos de aprendizagem;

c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência na categoria;

d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria;

e) Os electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com cursos de industrial de electricista ou de montador electricista, com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa, curso mecânico electricista ou de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e cursos do Ministério do Trabalho e Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, serão classificados como pré-oficiais.

##### **3 — Deontologia profissional:**

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

3.2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrónico.

3.3 — Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

#### **Trabalhadores metalúrgicos**

##### **1 — Aprendizagem:**

##### **1.1 — Admissão e condições de aprendizagem:**

a) São admitidos como aprendizes jovens dos 14 aos 18 anos de idade;

b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado ou com estágio, devidamente certificado, de um centro de formação acelerada;

c) Quando durante o período de aprendizagem na empresa qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;

d) O trabalho que eventualmente os aprendizes venham a efectuar destina-se exclusivamente à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional, pelo que é vedado exigir-lhes produtividade e responsabilidades.

##### **1.2 — Duração da aprendizagem:**

a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar 2 e 1 anos, conforme os aprendizes forem admitidos com 14, 16 ou 17 anos de idade;

b) Quando cessar um contrato de trabalho com um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui.

1.3 — Promoção dos aprendizes — ascendem praticamente os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

## 2 — Praticantes:

### 2.1 — Admissão:

a) A idade mínima de admissão dos praticantes é de 14 anos;

b) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada.

### 2.2 — Duração:

a) O período máximo que um trabalhador pode permanecer como praticante é de dois anos;

b) O tempo que o trabalhador permaneça como praticante, independentemente da empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos da alínea seguinte;

c) Quando cessar um contrato com um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui;

d) Após o período máximo como praticantes, os trabalhadores ascendem ao escalão superior.

## 3 — Promoções:

3.1 — Nas empresas com apenas um trabalhador classificado com a categoria de oficial, este será obrigatoriamente promovido a oficial de 1.<sup>a</sup> decorridos dois anos de permanência como oficial de 2.<sup>a</sup>

3.2 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial, um será obrigatoriamente de 1.<sup>a</sup>

3.3 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial de 1.<sup>a</sup>, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.<sup>a</sup> que se encontrem ao seu serviço.

## Trabalhadores rodoviários

### 1 — Condições de admissão:

1.1 — Na profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas exigidas por lei e possuindo carta de condução profissional.

1.2 — Na profissão de ajudante de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos e possuindo as habilitações mínimas exigidas por lei.

1.3 — Quando o motorista conduza veículos pesados ou ligeiros em distribuição, será acompanhado por um ajudante de motorista.

### 2 — Livrete de trabalho:

2.1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriados, no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo do trabalho extraordinário, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e podem ser adquiridos no sindicato outorgante.

2.3 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

## ANEXO II

### Categorias profissionais e definição de funções

**Adegaireiro.** — É o trabalhador responsável pela adegagem por todas as operações nela realizadas.

**Agente técnico agrícola de grau I.** — Executa os trabalhos técnicos na agricultura consentâneos com a sua formação.

**Agente técnico agrícola de grau II.** — Executa trabalhos técnicos e os de rotina na agricultura, com apoio de orientação técnica, colaborando em trabalhos de equipa.

**Agente técnico agrícola de grau III.** — Coordena, orienta e executa trabalhos técnicos ou individualizados na agricultura, ligados ou não à resolução de problemas específicos.

**Agente técnico agrícola de grau IV.** — Coordena, orienta e executa trabalhos técnicos na agricultura, podendo ser responsável por projectos simples, dirigindo grupos de profissionais de grau inferior.

**Ajudante de electricista.** — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

**Ajudante de motorista.** — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo.

**Ajudante de tratador ou de ordenhador.** — É o trabalhador que auxilia o tratador ou ordenhador na alimentação, limpeza dos animais, instalações e conservação das vedações.

**Alimentador de debulhadora.** — É o trabalhador que executa o trabalho de introduzir na debulhadora cereal ou na prensa palha para pensar.

**Apanhador de pinhas.** — É o trabalhador que procede a recolha, registo, selecção ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, ferramentas, produtos, máquinas e instalações.

**Arrozeiro.** — É o trabalhador responsável pela preparação do terreno para as sementeiras ou plantações de arroz, coordenando e executando todas as operações necessárias àquelas e ao bom desenvolvimento da seara, assim como à sua colheita e armazenamento.

**Auxiliar de veterinário.** — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica adequada ou experiência comprovada, auxilia o veterinário no seu serviço de tratamento e profilaxia dos animais.

**Caixa de balcão.** — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista as operações em folhas de caixa, recebe cheques.

**Caixeiro.** — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para a execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

**Caldeireiro ou mestre de caldeireiro.** — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de fabrico de aguardente

vitícola e bagaceira em caldeira que seja de parte integrante da exploração agrícola e funcione só em época de campanha.

*Calibrador de ovos.* — É o trabalhador que tem como função proceder à selecção e calibragem de ovos.

*Capataz agrícola.* — É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar e vigiar os trabalhos a executar também tarefas do mesmo tipo realizadas pelos trabalhadores que dirige.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que trabalha predominantemente em madeiras, com ferramentas manuais ou mecânicas, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra, dentro da exploração agrícola.

*Carregador e descarregador de sacos.* — É o trabalhador que procede ao carregamento ou descarregamento de sacos, usando exclusivamente a força física.

*Carreiro ou almocreve.* — É o trabalhador que conduz e manobra todos os veículos de tracção animal, podendo cuidar da alimentação e limpeza dos respectivos animais e suas instalações.

*Carvoeiro.* — É o trabalhador que é responsável pelo fabrico de carvão, executando os trabalhos preparatórios e ou complementares do respectivo cozido.

*Caseiro.* — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por esta, executando trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas e hortícolas, e pode dirigir ou contratar trabalhadores de acordo com as instruções da entidade patronal.

*Cocheiro, tratador desbastador de cavalos.* — É o trabalhador que monta, desbasta e prepara a aprendizagem dos cavalos, sendo também o responsável pela sua alimentação e limpeza quando se encontram em estábulos.

*Emetrador ou ajuntador.* — É o trabalhador que procede ao emetramento e ao ajuntamento de lenha e de cortiça, depois daquela cortada ou extraída.

*Empador ou armador de vinha.* — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação de vinhas, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames, colocação de madeiras e preparado destas, aplicando-as.

*Encarregado de exploração ou feitor.* — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

*Encarregado de sector.* — É o trabalhador que, de acordo com as instruções superiores, dirige e orienta um determinado sector da exploração agrícola.

*Encarregado de sector.* — É o trabalhador que, de acordo com as instruções superiores, dirige e orienta um determinado sector da exploração agrícola.

*Engarrafador.* — É o trabalhador que procede ao engarrafamento de vinhos, águas, refrigerantes, sumos de fruta e outros produtos líquidos, utilizando os processos manuais ou mecânicos, executando tarefas complementares ao engarrafamento, nomeadamente lavagem, enchimento, rotulagem, rolha e triagem.

*Engenheiro técnico agrário:*

Grau I:

a) Aplica, no quadro da empresa ou no âmbito da sua área de influência, os seus conhecimentos técnico-científicos em ordem à obtenção de bens económicos;

b) Faz executar, sob orientação de outro profissional de engenharia ou da entidade patronal, os programas de produção estabelecidos para a empresa ou estabelecimento;

c) Organiza as equipas de trabalho, dá-lhes instruções sobre o modo de execução das tarefas, escolhe as técnicas culturais e processos tecnológicos empregues e exerce o controlo da qualidade e de produtividade do trabalho produzido ao longo do processo produtivo;

d) Vela pela disciplina do trabalho dos seus subordinados, pela conservação do equipamento afecto à produção e pelo bom aproveitamento dos recursos físicos, técnicos e biológicos.

Grau II:

a) Vela pela aplicação das normas legais sobre higiene e segurança no trabalho e prevenção de acidentes;

b) Julga a cada momento as condições climáticas e sanitárias gerais, e em conformidade determina a oportunidade de execução dos trabalhos com vista ao êxito da sua realização e à prevenção de acidentes e doenças que ponham em risco a sobrevivência, total ou parcial, do capital biológico que é objecto de exploração pela empresa e decide da aplicação de tratamentos curativos e preventivos susceptíveis de minimizar danos;

c) Decide sobre a produtividade de execução dos trabalhos e mobiliza os meios técnicos e humanos indispensáveis e propõe, quando necessário, o recrutamento e o despedimento do pessoal eventual;

d) Executa estudos e projectos destinados a melhorar as estruturas produtivas e os sistemas que não exijam especialização nem larga experiência acumulada.

Grau III:

a) Concebe e formula planos anuais e plurianuais de produção, estrutura o aparelho produtivo e combina os factores produtivos necessários à obtenção da produção ou produções objecto da empresa;

b) Concebe projectos de investimento e realiza os respectivos estudos da viabilidade do empreendimento e a sua rentabilidade;

c) Orienta outros profissionais de engenharia e outros quadros técnicos superiores e, neste caso, responde perante a entidade patronal pelos resultados alcançados;

d) Emite parecer em questões de recrutamento de pessoal, de avaliação das qualidades profissionais dos seus subordinados, de promoção e de licenciamento dos empregados da exploração.

Grau IV:

a) Realiza estudos requerendo elevada especialização e experiência profissional no campo da produção, em vista ao melhoramento das estruturas produtivas, e ou a introdução de inovações organizacionais, técnicas e tecnológicas susceptíveis de contribuir para o melhor aproveitamento dos recursos existentes;

b) Gere os *stocks* de factores de produção, elabora o programa de aprovisionamentos, define as especificações, escolhe as características dos biótipos vegetais e ou animais e promove as transacções com as firmas fornecedoras e transportadoras;

c) Dá parecer à entidade patronal sobre planos de reestruturação empresarial, sobre a aquisição do tipo de equipamento mais apropriado à peculiaridade da empresa ou estabelecimento, especificidades das produções e avalia as propostas orçamentais dos investimentos projectados;

d) Representa a entidade patronal nos contactos correntes com os organismos oficiais e profissionais e com os parceiros económicos relacionados com a empresa;

e) Estuda a evolução dos mercados e indica a oportunidade das vendas, as quantidades, a tipificação dos produtos e os preços e negocia com os agentes comerciais em representação da entidade patronal.

*Enxertador.* — É o trabalhador que executa trabalhos especializados de enxertia.

*Espalhador de química.* — É o trabalhador que executa trabalhos de cura química, utilizando, quando necessário, pulverizadores manuais ou mecanizados, cuja deslocação depende do esforço directo do trabalhador.

*Escrutário:*

1 — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que não necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto de operações da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

*Estagiário:*

1 — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto de operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal;

preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

*Ferramenteiro.* — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação. Controla as existências, faz aquisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento ou entrega.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a guarda de produtos e utensílios em instalações, procedendo à pesagem, arrumações, controlo e registo das entradas e saídas de produtos e alfaias.

*Gadanhador.* — É o trabalhador que executa trabalhos de gado no corte de cereais, feno, ervas e plantas forrageiras, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

*Guarda florestal.* — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com a produção e ordenamento florestal, cujo enquadramento fica no nível 13 do anexo III.

*Guarda de portas de água.* — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o abrir e fechar dos canais.

*Guarda de propriedade.* — É o trabalhador que zela pela defesa e vigilância das propriedades, instalações, culturas e outros bens confiados à sua guarda e regista ou controla as saídas de pessoas mercadorias, veículos, equipamento e materiais.

*Hortelão/trabalhador hortofrutícola/hortofrutícola.* — É o trabalhador que executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adulações, mondas, arranque ou apanha de produtos hortofrutícolas e flores. Prepara, selecciona, calibra, embala ou desembala produtos hortofrutícolas, por métodos manuais ou mecânicos, com vista ao seu armazenamento ou expedição. Pode eventualmente proceder à colheita e recolha dos produtos hortofrutícolas, bem como à recuperação e conservação das embalagens.

*Jardineiro.* — É o trabalhador especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite para fins comerciais.

*Licenciados em Engenharia ou Medicina Veterinária:*

Grau I. — Esta designação é aplicável aos licenciados com reduzida experiência profissional. O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável de entre as seguintes:

a) De uma forma geral prestam assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da empresa, actuando seguindo as suas instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informação e instrução complementares, utilizam os elementos de consulta conhecidos e a experiência disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;

b) Não desempenham funções de chefia hierárquica ou coordenação técnica de unidades estruturais permanentes da empresa, mas poderão orientar funcionalmente traba-

lhadores de qualificação inferior à sua ou executar estudos simples de apoio aos órgãos hierárquicos e centros de decisão da empresa;

c) Os problemas que lhes são cometidos terão uma amplitude restrita e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhes-ão claramente delimitados do ponto de vista das eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

**Grau II.** — Esta designação aplica-se aos licenciados detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções, cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Tomam decisões autónomas e actuam por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade e no quadro de orientações que lhes são fornecidas, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor ou recebendo instruções detalhadas quando se trate de situações invulgares ou problemas complexos;

b) Podem exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes de base ou grupos de trabalhadores de pequena dimensão ou actuar como assistentes de profissional mais qualificado que chefia estruturas de maior dimensão desde que na mesma não se incluam licenciados de qualificação superior ou igual à sua;

c) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes da decisão quando tenham implicações a nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

**Grau III.** — Esta designação aplica-se aos licenciados detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções, cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõem de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhes desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas à política do seu sector dentro da empresa. Avaliam autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano das políticas gerais, posição externa e resultados. Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

b) Podem desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades intermédias da estrutura da empresa desde que na empresa não se integrem licenciados de qualificação superior ou igual à sua;

c) Os problemas e tarefas que lhes são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes.

**Limpador de árvores ou esgalhador.** — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou ferramentas manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande ou médio porte, nomea-

damente de ramos ou arbustos, operações que visam a manutenção higiene e rejuvenescimento das plantas.

**Mestre lagareiro.** — É o trabalhador responsável pelo serviço de azeite e de todas as operações realizadas no lagar, coordenando a execução dos respectivos trabalhos.

**Motorista (pesados ou ligeiros).** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar, sem execução mas responsabilmente, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustíveis e do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, compete-lhe tomar as providências adequadas e recolher os elementos necessários para a apreciação pelas entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

**Moto-serrista.** — É o trabalhador que executa trabalhos com moto-serras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpeza de árvores.

**Oficial de construção civil.** — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de cantarias, manilhas, tubos ou outros materiais cerâmicos e executar rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, verifica o trabalho por meio de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos, utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e quando assenta alvenarias com esquema desenhado, interpreta o desenho.

**Oficial electricista.** — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

**Oficial metalúrgico.** — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas ou motores, bem como toda a gama de alfaías agrícolas, e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

**Operador de máquinas agrícolas/operador de máquinas industriais na agricultura.** — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas pesadas e respectivas alfaías, escavadoras ou máquinas de terraplanagem, ripagem ou surribadores, e para a condução das quais se encontra habilitado.

**Ordenhador tratador de gado leiteiro.** — É o trabalhador que procede de maneira manual ou mecânica à ordenha, bem como tem a seu cargo a alimentação, tratamento e vigilância do gado, além de efectuar a limpeza das instalações e dos animais e eventualmente zelar pela conservação das vedações.

**Podador.** — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinhas e árvores de pequeno porte, operação que visa a manutenção e rejuvenescimento das plantas.

**Praticante.** — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que está em regime de aprendizagem.

**Prático apícola.** — É o trabalhador que efectua trabalhos apícolas.

**Prático aquícola.** — É o trabalhador que executa trabalhos relacionados com a cultura das águas, especialmente em piscicultura, ostricultura ou mitilicultura.

**Pré-oficial electricista.** — É o trabalhador que, com carteira profissional, coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa o trabalho de menor responsabilidade.

**Resineiro.** — É o trabalhador que executa trabalhos necessários e conducentes à extracção de resina.

**Sapador florestal.** — É o trabalhador que previne incêndios e dá apoio ao seu combate, respeitando todas as fases do ciclo de vida da fauna e da flora florestais e normas de segurança, higiene e saúde e de protecção do ambiente.

**Técnico de contabilidade agrícola.** — É o trabalhador que executa várias tarefas administrativas na exploração, que variam segundo a natureza e importância do escritório onde trabalha, tais como: redacções de relatórios; cartas; exame e selecção de correspondência; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibo; escrever em livros próprios as receitas e despesas, bem como outras operações contabilísticas; acessoriamente escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, actuando também noutras tarefas administrativas.

**Telefonista.** — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a 16 postos suplementares;

Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

**Tirador de cortiça amadia ou empilhador.** — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça amadia ou ao seu empilhamento.

**Tirador de cortiça falca.** — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça falca.

**Tosquiador.** — É o trabalhador, de preferência habilitado com a respectiva carteira profissional, que corta lã aos ovinos, procedendo à sua selecção, ensacagem e armazenamento.

**Trabalhador de adega.** — É o trabalhador que durante a campanha da uva, dentro da adega, executa todas as tarefas necessárias à laboração, fabrico envasilhamento de bebidas alcoólicas sob a orientação do adegueiro.

**Trabalhador agrícola.** — É o trabalhador que executa, no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola e dos serviços relacionados com a exploração, as tarefas agrícolas inerentes ao bom funcionamento da mesma que não requeiram especialização, não possam ser enquadradas em qualquer outra das categorias profissionais e que, pela sua natureza, exijam um notável dispêndio de esforço físico.

**Trabalhador avícola.** — É o trabalhador que procede à limpeza e desinfecção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos de aviários.

**Trabalhador avícola qualificado.** — É o trabalhador responsável pela alimentação das aves, apanha de ovos, trabalhando nas salas de incubação. Colabora na vacinação.

**Trabalhador cunícola.** — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, carrega e descarrega coelhos, rações e outros produtos cunícolas.

**Trabalhador cunícola qualificado.** — É o trabalhador responsável pela alimentação dos coelhos, cuida das crias

e colabora na vacinação. Tem a seu cargo juntar as coelhas aos coelhos para cobrição, registando as respectivas datas, assim como as do nascimento das crias.

**Trabalhador de descasque de madeiras.** — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

**Trabalhador de estufas.** — É o trabalhador que em estufas procede a sementeiras, plantações, regas, montadas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

**Trabalhador de estufa qualificado viveirista.** — É o trabalhador que executa a preparação das terras, monta as estufas, faz sementeiras e tratamentos fitossanitários em plantas ou sementeiras em viveiros ou em estufas e poderá exercer funções de coordenação dos respectivos trabalhos em uma ou mais estufas ou viveiros.

**Trabalhador auxiliar.** — É o trabalhador que, normalmente coadjuvando o trabalhador agrícola, executa no âmbito da exploração agro-pecuária e silvícola tarefas não especializadas e que, pela sua natureza, exijam um esforço físico menor.

**Trabalhador auxiliar.** — É o trabalhador que, normalmente coadjuvando o trabalhador agrícola, executa no âmbito da exploração agro-pecuária e silvícola tarefas não especializadas e que, pela sua natureza, exijam um esforço físico menor.

**Trabalhador de lagar.** — É o trabalhador que durante a campanha da azeitona, dentro do lagar de azeite, executa as tarefas necessárias à sua laboração sob a orientação do mestre.

**Trabalhador de salinas.** — É o trabalhador que procede ao ajuntamento do sal nas respectivas salinas, utilizando para o efeito o rodo.

**Trabalhador de valagem.** — É o trabalhador que procede à abertura e limpeza de valas de admissão ou escoamento de água, bem como à construção e conservação de valados. Os trabalhos de picar águas no Inverno e desembocar valas não são considerados de valagem.

**Tractorista.** — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas de rodas e respectivos reboques e alfaia, cuidando da sua manutenção, e para condução dos quais se encontra habilitado com carta de condução.

**Tratador de gado/guardador ou campino.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a alimentação, tratamento, guarda e vigilância permanente do gado bovino, equino, suíno ou ovino, bem como proceder à limpeza das instalações dos animais e, eventualmente, zelar pela conservação das vedações.

**Trabalhador de escolha e secagem de tabaco.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a colheita, transporte para estufa e demais operações relacionadas com a secagem do tabaco, bem como a escolha e selecção do mesmo depois de seco.

### ANEXO III Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
1	Engenheiro téc. agrário de grau IV . . . . . Licenciado (Engenharia/Medicina Veterinária) de grau III . . . . .	1 052

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
2	Engenheiro téc. agrário de grau III . . . . . Licenciado (Engenharia/Medicina Veterinária) de grau II . . . . .	875
3	Agente téc. agrícola de grau IV . . . . . Eng. téc. agrário de grau II . . . . . Licenciado (Engenharia/Medicina Veterinária) de grau I . . . . .	816
4	Agente téc. agrícola de grau III . . . . . Eng. téc. agrário de grau I . . . . .	688
5	Agente téc. agrícola de grau II . . . . . Sapador florestal . . . . .	625
6	Primeiro-escriurário . . . . .	575
7	Agente téc. agrícola de grau I . . . . . Encarregado de exploração/feitor . . . . . Técnico de contabilidade agrícola . . . . . Segundo-escriurário . . . . .	523
8	Oficial electricista . . . . . Oficial metalúrgico de 1.ª . . . . . Op. de máquinas agrícolas/operador de máquinas industriais (agricultura) . . . . .	515
9	Telefonista . . . . . Terceiro-escriurário . . . . . Caixeiro . . . . . Adegueiro . . . . . Arrozeiro . . . . . Auxiliar de veterinária . . . . . Caldeireiro ou mestre caldeireiro . . . . . Carvoeiro . . . . . Encarregado de sector . . . . . Enxertador . . . . . Mestre lagareiro . . . . . Motorista de pesados . . . . . Moto-serrista . . . . . Podador . . . . . Resineiro . . . . . Tirador de cortiça amadia ou empilhador . . . . . Tosquiador . . . . . Trabalhador avícola qualificado . . . . . Trabalhador cunícola qualificado . . . . . Trabalhador de estufa qualificado ou viveirista . . . . . Tractorista . . . . .	490
10	Caixa de balcão . . . . . Oficial de construção civil de 1.ª . . . . . Oficial metalúrgico de 2.ª . . . . . Pré-oficial electricista . . . . .	488
11	Apanhador de pinhas . . . . . Carpinteiro . . . . . Engarrafador . . . . . Estagiário de 2.º ano (escriurário) . . . . . Fiel de armazém . . . . . Motorista de ligeiros . . . . .	486
12	Alimentador de debulhadora . . . . . Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos . . . . . Empador ou armador de vinha . . . . . Espalhador de química . . . . . Gadanhador . . . . . Guardas de portas de água . . . . . Guarda de propriedade ou guarda florestal auxiliar (a) . . . . . Limpador de árvores ou esgalhador . . . . . Ordenhador e tratador de gado leiteiro . . . . . Prático apícola . . . . . Prático aquícola . . . . . Prático limacidícola . . . . . Tirador de cortiça falsa . . . . . Trabalhador de adega . . . . .	484

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
	Trabalhador de descasque/madeira . . . . . Trabalhador de estufas . . . . . Trabalhador de escolha e secagem de tabaco . . . . . Trabalhador de lagar . . . . . Trabalhador de valagem . . . . . Tratador de gado, guardador sem povilhal ou campino . . . . .	
13	Caseiro . . . . . Capataz agrícola . . . . . Emetrador ou ajuntador . . . . . Oficial de construção civil de 2.ª . . . . . Estagiário do 1.º ano (escriurário) . . . . .	481
14	Ajudante de electricista . . . . . Ajudante de motorista . . . . . Ajudante de tratador ou ordenhador de gado leiteiro . . . . . Calibrador de ovos . . . . . Carregador e descarregador de sacos . . . . . Carreiro ou almocreve . . . . . Ferramenteiro . . . . . Guardador de gado com polvilhal . . . . . Hortelão, trabalhador hortícola/trabalhador hortofrutícola . . . . . Jardineiro . . . . . Trabalhador avícola . . . . . Trabalhador cunícola . . . . . Trabalhador de salinas . . . . . Trabalhador agrícola . . . . .	478
15	Trabalhador auxiliar . . . . .	475

(a) Tratando-se de guarda florestal auxiliar, auferir como remuneração mínima mensal o índice mais baixo do estipulado para a categoria de guarda florestal da respectiva carreira da função pública (204), em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril, e nos termos da Portaria n.º 88-A/2007, de 18 de Janeiro.

As funções do guarda florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

#### ANEXO IV

##### Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal

(Em euros)					
Níveis de enquadramento	Salário diário sem proporcionais	Proporcional de férias	Proporcional de subsídio de férias	Proporcional de subsídio de Natal	Salário a receber por dia com proporcionais
9 . . . . .	29	3,37	3,37	3,37	39,11
11 . . . . .	27,80	3,21	3,21	3,21	37,43
12 . . . . .	26,70	3,10	3,10	3,10	36
14 . . . . .	25,50	3	3	3	34,50
15 . . . . .	24,30	2,84	2,84	2,84	32,82

Lisboa, 20 de Abril de 2010.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Portalegre:

*António Manuel Martins Bonito*, mandatário.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Évora:

*António Manuel Martins Bonito*, mandatário.

Pela Associação de Agricultores do Concelho de Grândola:

*António Manuel Martins Bonito*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura Alimentação e Florestas:

*Joaquim Venâncio*, mandatário.

Depositado em 15 de Junho de 2010, a fl. 83 do livro n.º 11, com o n.º 136/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### **Contrato colectivo entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial.**

Alteração salarial ao CCT para a suinicultura, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2007, e revisto no n.º 20, de 29 de Maio de 2009.

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade da suinicultura representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 750 empresas e 1750 trabalhadores.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência e revisão**

2 — A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária vigorarão por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

#### **ANEXO II**

##### **Tabela salarial**

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Encarregado .....	593
II	Afilhador .....	555
	Criador .....	
	Tratador de gado .....	485
III	Auxiliar .....	
	Apontador .....	475
IV	Ajuda .....	

Lisboa, 30 de Abril de 2010.

Pela FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores:

*António Jorge Varela Simões Monteiro*, mandatário.

Pela Associação Portuguesa de Suinicultores:

*Hélder Duarte*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

#### **Declaração**

A direcção da FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores declara que outorga esta convenção em representação da ALIS — Associação Livre de Suinicultores.

Lisboa, 28 de Maio de 2010. — O Presidente, *Luís Tavares Dias*. — O Vice-Presidente, *David Carvalho das Neves*.

#### **Declaração**

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 8 de Junho de 2010. — A Direcção: *Rodolfo José Caseiro* — *Glória Maria Gonçalves Pereira*.

Depositado em 14 de Junho de 2010, a fl. 83 do livro n.º 11, com o n.º 132/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### **Contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.**

#### **Cláusula prévia**

##### **Âmbito da revisão**

O CCT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, é revisto da forma seguinte:

#### **CAPÍTULO I**

##### **Área, âmbito, vigência e revisão**

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Área**

O presente CCT aplica-se nos distritos de Santarém (exceptuando os concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), Lisboa e Leiria.



Cláusula 2.<sup>a</sup>**Âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que, na área definida na cláusula 1.<sup>a</sup>, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, e actividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título que, predominantemente ou acessoriamente, tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo III que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção colectiva específica.

2 — O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 10 000 e de 1000 respectivamente.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Vigência**

- 1 — .....  
 2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2010, e serão revistas anualmente.  
 3 — .....

## CAPÍTULO II

**Forma e modalidades do contrato**

.....

## CAPÍTULO III

**Admissão e carreira profissional**

.....

## CAPÍTULO IV

**Deveres, direitos e garantias**

.....

## CAPÍTULO V

**Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores**

.....

## CAPÍTULO VI

**Prestação de trabalho**

.....

## CAPÍTULO VII

**Retribuição**Cláusula 30.<sup>a</sup>**Definição de retribuição**

- 1 — .....  
 2 — .....  
 3 — .....

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Remunerações de base mínimas mensais**

.....

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, no máximo de três diuturnidades, no valor de €8,50, cada uma.

- 2 — .....  
 3 — .....

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

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de almoço no valor de €1,75, por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

- 2 — .....

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Dedução das remunerações mínimas**

- 1 — .....  
 a) .....  
 b) .....

2 — Os valores máximos a atribuir não podem ultrapassar respectivamente:

- a) Por habitação, até €18,80/mês;  
 b) Por horta, até 0,06 m<sup>2</sup>/ano;  
 c) Por água doméstica, até €1,80/mês;  
 d) .....

- 3 — .....  
 4 — .....

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Retribuição/hora**

.....

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

- 1 — .....  
 2 — .....

3 — .....  
 4 — .....  
 5 — .....

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho nocturno

.....

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho suplementar

.....

a) .....  
 b) .....  
 c) .....

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia ou meio dia de descanso complementar

.....

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Remuneração dos trabalhadores abrangidos pelos regimes especiais de prestação de trabalho

.....

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Local, forma e data de pagamento

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

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Remuneração por exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais

.....

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Subsídio de capatazaria

1 — O trabalhador que exercer funções que se compreendem no conteúdo funcional da anterior categoria de capataz tem direito a um subsídio mensal, no valor de €29,50, pelo exercício de funções de chefia.

2 — .....  
 3 — .....

## CAPÍTULO VIII

### Local de trabalho, transportes, transferências e deslocações

### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Local de trabalho

.....

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Transporte para o local de trabalho

1 — .....  
 2 — .....

### Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Conceito de transferência de local de trabalho

.....

### Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Transferência a pedido do trabalhador

.....

### Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Transferência definitiva por necessidade de serviço

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

### Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Deslocação em serviço — Princípios gerais

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

### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

.....

a) .....  
 b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de €9,50, para almoço, jantar ou ceia, e até ao valor €3,10, para o pequeno-almoço.

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Grandes deslocações

.....

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

.....

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cobertura dos riscos inerentes a deslocações

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

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Inactividade dos trabalhadores deslocados**

2 — .....

## CAPÍTULO IX

**Disciplina**Cláusula 110.<sup>a</sup>**Funcionamento e deliberações**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

## CAPÍTULO X

**Suspensão da prestação de trabalho**Cláusula 111.<sup>a</sup>**Disposição transitória**

1 — .....

2 — .....

## CAPÍTULO XI

**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 112.<sup>a</sup>**Regimes mais favoráveis**

## CAPÍTULO XII

**Condições particulares de trabalho**Cláusula 113.<sup>a</sup>**Substituição do presente IRCT**

1 — .....

2 — .....

## CAPÍTULO XIII

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**Cláusula 114.<sup>a</sup>**IRCT revogados**

O presente IRCT revoga o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2009.

## CAPÍTULO XIV

**Formação profissional****ANEXO I****Categorias profissionais e definição de funções**

## CAPÍTULO XV

**Comissão paritária e disposições finais****ANEXO II****Quadro de equivalências**Cláusula 108.<sup>a</sup>**Constituição**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

**ANEXO III****Grelha salarial**Cláusula 109.<sup>a</sup>**Competências**

1 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

e) .....

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
1	Técnico superior. ....	645
2	Técnico. ....	575
3	Operador especializado ....	535
4	Operador qualificado ....	490
5	Operador ....	481

## ANEXO III

## Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal

(Em euros)

Níveis	Salário/hora	Salário/dia	Proporcionais/dia de férias, subsídios de férias e de Natal	Salário/dia a receber com proporcionais
1 .....				
2 .....				
3 .....	3,09	24,69	6,17	30,87
4 .....	2,83	22,62	5,66	28,27
5 .....	2,78	22,20	5,55	27,75

Santarém, 16 de Março de 2010.

Pela Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria:

*António Alberto Cunhal Gonçalves Ferreira*, presidente da direcção.

*Pedro Maria Moreira de Almeida Seabra*, secretário da direcção.

Pela Associação dos Agricultores de Vila Franca de Xira:

*António Alberto Cunhal Gonçalves Ferreira*, mandatário.

*Pedro Maria Moreira de Almeida Seabra*, mandatário.

*João Luís Gama Empis Noronha Falcão*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Joaquim Venâncio*, mandatário.

Depositado em 15 de Junho de 2010, a fl. 83 do livro n.º 11, com o n.º 135/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

## Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira se dedicam à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à pro-

dução de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos (conforme o IRCT 27 917 — Indústria de Bebidas não Alcoólicas e Águas Minero-Medicinais —, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP-Estatística), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados, umas e outros, nas associações patronais e associações sindicais outorgantes. O presente CCT altera a convenção colectiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2009.

2 — O presente CCT abrange 39 empresas, a que correspondem cerca de 3300 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se por iguais períodos, ficando a respectiva denúncia e sobrevigência sujeita ao regime legal em vigor.

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 2010. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Março de 2010.

## CAPÍTULO II

## Admissão e carreira profissional

Cláusula 9.<sup>a</sup>

## Dotações mínimas

.....

## Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — É obrigatória a existência de um chefe de secção, ou chefe de serviços, onde haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — É obrigatória a existência de um chefe de serviços onde haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos.

3 — É obrigatória a existência de um chefe de secção ou guarda-livros num escritório com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

4 — É obrigatória a existência de um técnico administrativo nos escritórios até quatro trabalhadores, um assistente administrativo de 1.ª nos escritórios até três trabalhadores e um assistente administrativo de 2.ª nos escritórios até dois trabalhadores.

5 — O número total de estagiários não poderá ser superior a 25 % do assistente administrativo ou a um, no caso de o número de assistentes administrativos ser inferior a quatro.

.....

Cláusula 10.<sup>a</sup>

## Acesso

.....

**Grupo G — Trabalhadores de escritório**

1 — Os assistentes administrativos de 2.ª ascenderão a assistente administrativo de 1.ª logo que completem dois anos de permanência naquela categoria. Os assistentes administrativos de 2.ª, logo que completem três anos de permanência nesta categoria, ascenderão a assistente administrativo de 1.ª

2 — Os estagiários, após dois anos na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a assistente administrativo de 2.ª

3 — Os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos e porteiros. Os paquetes, telefonistas, contínuos, porteiros ou guardas, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para trabalhadores de escritório, serão promovidos a uma das categorias do anexo I, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

**CAPÍTULO V****Prestação de trabalho**

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Horário especial de trabalho**

1 a 9 — .....

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de €24,70.

11 — .....

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho por turnos**

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de €44,30 sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — .....

**CAPÍTULO IX****Retribuição mínima do trabalho**

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

1 a 5 — .....

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de €28,40. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

**CAPÍTULO X****Deslocações e serviço externo**

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1 a 9 — .....

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — €2,25;

Almoço ou jantar — €9,85;

Alojamento e pequeno-almoço — €29,00;

Diária completa — €44,40.

.....

**CAPÍTULO XIII****Condições sociais**

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Refeitórios**

1 a 3 — .....

4 — Para efeitos do número anterior, o valor mínimo do subsídio de refeição será €3,16 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

**ANEXO II****Tabela salarial e enquadramento**

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais
0	Adjunto/assessor de administração/gerência Director-geral .....	1 278
1	Director .....	1 207,50
2	Adjunto/assessor de direcção .....	1 090,50
3	Analista de sistemas .....	978,50
	Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril. ....	
	Chefe de departamento, de divisão ou serviço	
	Chefe de vendas .....	
	Contabilista/técnico oficial de contas .....	
	Profissional de engenharia do grau 2 .....	816
	Tesoureiro .....	
4	Ajudante de encarregado fabril .....	
	Analista principal .....	
	Chefe de manutenção .....	
	Chefe de produto ou grupo de produtos ....	
	Chefe de publicidade. ....	
	Chefe de secção. ....	
	Chefe ou encarregado de produção. ....	
	Encarregado geral de armazém. ....	
	Profissional de engenharia do grau 1-B ....	
	Programador .....	
	Técnico de organização. ....	

(Em euros)			(Em euros)							
Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais	Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais					
5	Ajudante de encarregado de produção . . . . .	677,50	10	Ajudante de electricista . . . . .	508,50					
	Desenhador projectista . . . . .			Ajudante de motorista . . . . .						
	Guarda-livros . . . . .			Ajudante de motorista vendedor-distribuidor						
	Inspector de vendas. . . . .			Ajudante de técnico de equipamento de venda						
	Operador de sistemas . . . . .			Analista estagiário . . . . .						
	Profissional de engenharia do grau 1-A . . . . .			Carpinteiro de limpos de 2. <sup>a</sup> . . . . .						
Técnico de serviço social . . . . .	Carpinteiro de toscos ou cofragens de 2. <sup>a</sup> . . . . .	Controlador de produção. . . . .								
6	Encarregado . . . . .	625		Empregado de balcão . . . . .						
	Secretário de direcção. . . . .			Lubrificador de 2. <sup>a</sup> . . . . .						
	Técnico administrativo . . . . .			Lubrificador de veículos automóveis . . . . .						
	Técnico de electrónica . . . . .		Operador de linha de produção de 1. <sup>a</sup> . . . . .							
7	Analista de 1. <sup>a</sup> . . . . .	582	Operador de tratamento de águas . . . . .							
	Chefe de equipa. . . . .		Pedreiro de 2. <sup>a</sup> . . . . .							
	Chefe de linha . . . . .		Pintor de 2. <sup>a</sup> . . . . .							
	Chefe de sala de processo . . . . .		Preparador de xaropes. . . . .							
	Técnico de equipamento de venda . . . . .		Telefonista . . . . .							
8	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> . . . . .	560,50	11	Auxiliar de armazém. . . . .	488					
	Analista de 2. <sup>a</sup> . . . . .			Ajudante de fogueiro. . . . .						
	Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> . . . . .			Auxiliar de laboratório . . . . .						
	Caixa . . . . .			Auxiliar de publicidade . . . . .						
	Caixeiro. . . . .			Caixeiro-ajudante . . . . .						
	Canalizador de 1. <sup>a</sup> . . . . .			Contínuo . . . . .						
	Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> . . . . .			Costureiro . . . . .						
	Desenhador . . . . .			Empregado de refeitório . . . . .						
	Distribuidor. . . . .			Estagiário . . . . .						
	Educador de infância. . . . .			Operador de linhas de produção de 2. <sup>a</sup> . . . . .						
	Fiel de armazém . . . . .			Operário não especializado ou servente . . . . .						
	Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . .			Porteiro ou guarda. . . . .						
	Informático . . . . .			Pré-oficial electricista . . . . .						
	Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> . . . . .		Servente da construção civil . . . . .							
	Motorista de pesados. . . . .		Servente de viaturas de carga . . . . .							
	Motorista vendedor distribuidor . . . . .		12	Auxiliar de produção. . . . .	477					
	Oficial electricista . . . . .			Ajudante de costureiro . . . . .						
	Operador de máquinas de contabilidade. . . . .			Jardineiro. . . . .						
	Preparador de extractos, concentrados e su- mos. . . . .			13		Servente de limpeza . . . . .	476			
	Promotor de vendas. . . . .					14		Aprendiz . . . . .	475	
	Prospecção de vendas. . . . .							Paquete . . . . .		
	Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> . . . . .							Praticante. . . . .		
	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> . . . . .									
	Técnico auxiliar de electrónica . . . . .									
	Torneiro mecânico. . . . .									
	Vendedor . . . . .									
	9							Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> . . . . .		526,50
Ajudante de chefe de linha . . . . .										
Analista de 3. <sup>a</sup> . . . . .										
Apontador . . . . .										
Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> . . . . .										
Canalizador de 2. <sup>a</sup> . . . . .										
Carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> . . . . .										
Carpinteiro de toscos ou cofragens de 1. <sup>a</sup> . . . . .										
Chefe de pessoal de apoio. . . . .										
Cobrador . . . . .										
Conferente. . . . .										
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> . . . . .										
Demonstrador/repositor . . . . .										
Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> . . . . .										
Lubrificador de 1. <sup>a</sup> . . . . .										
Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> . . . . .										
Montador de publicidade . . . . .										
Motorista de ligeiros . . . . .										
Operador de máquinas de elevação e trans- porte . . . . .										
Pedreiro de 1. <sup>a</sup> . . . . .										
Pintor de 1. <sup>a</sup> . . . . .										
Recepcionista . . . . .										
Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> . . . . .										
Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . .										
Técnico de electrónica estagiário . . . . .										

Lisboa, 12 de Maio de 2010.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

*Francisco Furtado de Mendonça*, mandatário.

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

*Francisco Furtado de Mendonça*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Joaquim Manuel Venâncio*, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo:

*Joaquim Manuel Venâncio*, mandatário.

Depositado em 14 de Junho de 2010, a fl. 83 do livro n.º 11, com o n.º 131/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Lisboa, 12 de Maio de 2010.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

*Francisco Furtado de Mendonça*, mandatário.

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

*Francisco Furtado de Mendonça*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Joaquim Manuel Venâncio*, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo:

*Joaquim Manuel Venâncio*, mandatário.

Depositado em 14 de Junho de 2010, a fl. 83 do livro n.º 11, com o n.º 131/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros – Alteração salarial e outras.**

**Acta**

Aos 19 dias do mês de Março de 2010, reuniram em Lisboa, por um lado, os representantes da ANIMEE — Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e, por outro, os representantes das seguintes associações sindicais:

FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços;

FE — Federação Nacional dos Engenheiros;

SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins;

SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e Energia;

SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média;

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

FENSIQ — Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros;

Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas;

tendo sido obtido, em relação ao processo de revisão do contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008, acordo global e final que se consubstancia nos seguintes termos:

**Cláusula 1.ª**

**Vigência e eficácia da tabela de remunerações mínimas**

A tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2010.

**Cláusula 2.ª**

É aditada ao contrato colectivo de trabalho a cláusula 52.ª-A, com a seguinte redacção:

**«Cláusula 52.ª -A**

**Feriados**

1 — Para além dos previstos na lei, apenas podem ser observados a título de feriado a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

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

**Cláusula 3.ª**

Para todos os devidos e legais efeitos, nomeadamente os previstos na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho revisto, as entidades signatárias da revisão do contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008, abaixo identificadas, estimam que 106 empregadores e 26 000 trabalhadores são abrangidos pela presente convenção.

Pela ANIMEE — Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico:

*António Carlos Marques da Costa Cabral*, vogal da direcção.

*Ruy José de Assunção Pereira*, vogal da direcção.

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES/UGT:

*Victor Manuel Sousa de Melo Boal*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Victor Manuel Sousa de Melo Boal*, mandatário.

Pela FE — Federação Nacional dos Engenheiros, por si e em representação de:

SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros;

SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel Oliveira Gambôa*, mandatário.

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José António Simões*, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.

*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.

*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

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

*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

Pela FENSIQ — Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros, por si e em representação de:

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SE — Sindicato dos Economistas:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Actividade contratada/categoria	Salários (em euros)
0 3	Engenheiro(a) VI .....	2 487
0 2	Engenheiro(a) V .....	2 090
0 1	Engenheiro(a) IV .....	1 682
0	Engenheiro(a) III .....	1 301
	Chefe de serviços .....	
	Analista informático(a) principal .....	
	Contabilista .....	1 134
1	Engenheiro(a) II .....	
	Analista informático(a) profissional .....	
	Encarregado(a) geral .....	1 052
2	Engenheiro(a) IB .....	
	Programador(a) informático principal .....	
	Analista informático(a) assistente .....	974
	Técnico(a) de telecomunicações principal .....	
	Projectista .....	
3	Técnico(a) de serviço social .....	865
	Engenheiro(a) IA .....	
	Chefe de secção .....	
	Técnico(a) de telecomunicações com mais de seis anos .....	837
	Técnico(a) fabril principal .....	
	Chefe de vendas .....	
	Secretário(a) .....	737,50
	Programador(a) informático profissional .....	
	Técnico(a) administrativo(a) .....	
	Correspondente em línguas estrangeiras/est. L. E. Encarregado(a) .....	674,50
	Técnico(a) fabril com mais de seis anos .....	
	Técnico(a) de telecomunicações com cinco e seis anos .....	
4	Caixeiro(a) encarregado(a) .....	655,50
	Caixeiro(a) chefe de secção .....	
	Inspector(a) de vendas .....	
	Programador(a) informático(a) assistente .....	617
	11 Operador(a) informático(a) principal .....	
	12 Analista informático(a) estagiário(a) .....	
5	Chefe de equipa .....	575
	Assistente administrativo(a) de 1.ª .....	
	Caixa .....	
	Técnico(a) de telecomunicações dos 3.º e 4.º anos .....	493
	Operador(a) informático(a) profissional .....	
	Enfermeiro(a) .....	
	Técnico(a) fabril dos 5.º e 6.º anos .....	477,50
6	Encarregado(a) refeitório/cantina .....	
	Assistente administrativo(a) de 2.ª .....	
	Supervisor(a) de logística .....	462,50
	Prospector(a) de vendas .....	
	Promotor(a) de vendas .....	
	Caixeiro(a) viajante .....	447,50
	Caixeiro(a) de 1.ª .....	
	Motorista de pesados .....	
	P. Q. — oficial .....	432,50
	Técnico(a) de telecomunicações dos 1.º e 2.º anos .....	
	Vendedor(a) .....	
	Técnico(a) fabril dos 3.º e 4.º anos .....	417,50
	Expositor(a)/decorador(a) .....	
	Recepcionista de 1.ª .....	
7	Caixeiro(a) de 2.ª .....	402,50
	Motorista de ligeiros .....	
	Coordenador(a) de operadores especializados .....	
	Auxiliar de enfermagem .....	387,50
	Técnico(a) fabril dos 1.º e 2.º anos .....	
	Programador(a) informático(a) estagiário(a) .....	
8	Operador(a) especializado(a) de 1.ª .....	372,50
	Cozinheiro(a) .....	
	Empregado(a) de serviço externo .....	
	Chefe de vigilância .....	357,50
	Recepcionista 2.ª .....	
	Operador(a) de serviço .....	

Graus	Actividade contratada/categoria	Salários (em euros)
9	Assistente administrativo(a) de 3.ª .....	617
	Encarregado(a) de limpeza .....	
	Caixeiro(a) de 3.ª .....	
	P. Q. — pré-oficial 1.º e 2.º anos .....	575
	Operador(a) especializado(a) de 2.ª .....	
	Ajudante de fogueiro(a) .....	
	Operador(a) informático(a) estagiário(a) .....	493
10	Contínuo/porteiro(a) .....	
	Assistente administrativo(a) estagiário(a) 2.º ano .....	
	Técnico(a) fabril praticante do 2.º ano .....	477,50
	Técnico(a) telecomunicações praticante do 2.º ano .....	
	Servente .....	
	Empregado(a) de refeitório/cafetaria .....	462,50
	Guarda ou vigilante .....	
	Recepcionista estagiário(a) .....	
	Operador(a) especializado(a) de 3.ª .....	447,50
11	Assistente administrativo(a) estagiário do 1.º ano .....	
	Técnico(a) de telecomunicações praticante do 1.º ano .....	
	Técnico(a) fabril praticante do 1.º ano .....	432,50
	P. Q. praticante até dois anos .....	
	Operador(a) especializado(a) praticante de um a seis meses .....	

Prémio de antiguidade — €29,30;

Subsídio de refeição — €5,15 (de acordo com a cláusula 79.ª).

Depositado em 15 de Junho de 2010, a fl. 83 do livro n.º 11, com o n.º 137/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio no distrito de Faro, (CAE 52112, 52120, 52210, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610, 52621, 52622, 52623, e 52720), representadas pela ACRAL e ACP, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 4500 empresas e 7500 trabalhadores.



Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Vigência, denúncia e revisão

- 1 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*  
 2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Abril de 2010, e serão revistas anualmente.  
 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 e 11 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

## CAPÍTULO VI

Cláusula 24.<sup>a</sup>

## Retribuições certas mínimas

- 1 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*  
 2 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*  
 3 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*  
 4 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário, será atribuído um abono mensal de €14,72, desde que sejam responsáveis pelas falhas.  
 5 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*  
 6 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*  
 7 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

Cláusula 24.<sup>a</sup>- A

## Subsídio refeição

- 1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de €2 por cada dia de trabalho efectivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.  
 2 — Aos trabalhadores com horário de trabalho incompleto será assegurado um subsídio de refeição proporcional às horas de trabalho diário prestado.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

## Diuturnidades

- 1 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*  
 2 — O valor pecuniário de cada diuturnidade é de €11,67.  
 3, 4 e 5 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

Cláusula 29.<sup>a</sup>

## Deslocações

Aos trabalhadores deslocados ao serviço da empresa, serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

- Diária — €32,07;  
 Alojamento e pequeno-almoço — €17,76;  
 Pequeno-almoço — €2,23;  
 Almoço, jantar ou ceia — €9,64;

Ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

Alíneas b) e c) — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

## ANEXO IV

## Quadro de vencimentos

## Tabela salarial de 2010

(com efeitos a partir de 1 de Abril de 2010)

Nível	Âmbito profissional	Salário (euros)
A	Analista de sistemas . . . . .	647
	Chefe de escritório . . . . .	
	Chefe de serviços . . . . .	
	Encarregado . . . . .	
	Encarregado geral . . . . .	
	Gerente comercial . . . . .	
B	Assistente administrativo . . . . .	593
	Caixeiro-chefe . . . . .	
	Caixeiro encarregado . . . . .	
	Chefe de compras . . . . .	
	Chefe de equipa (electricista) . . . . .	
	Chefe de secção . . . . .	
	Chefe de vendas . . . . .	
	Correspondente em línguas estrangeiras . . . . .	
	Encarregado de armazém . . . . .	
	Encarregado de loja . . . . .	
	Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira . . . . .	
	Guarda-livros . . . . .	
	Inspector de vendas . . . . .	
	Mestre ou mestra . . . . .	
	Operador fiscal caixa . . . . .	
C	Programador . . . . .	584
	Secretária de direcção . . . . .	
	Primeiro-caixeiro . . . . .	
	Primeiro-escriturário . . . . .	
	Acabador de móveis de 1. <sup>a</sup> . . . . .	
	Ajudante mestre ou mestra . . . . .	
	Assentador de revestimento . . . . .	
	Caixa de escritório . . . . .	
	Caixeiro de praça . . . . .	
	Caixeiro viajante . . . . .	
	Estagiário de programação . . . . .	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa . . . . .	
	Expositor-decorador . . . . .	
	Fiel de armazém . . . . .	
	Montador de móveis . . . . .	
	Motorista de pesados . . . . .	
	Oficial (electricista) . . . . .	
	Oficial relojoeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . .	
	Operador de máquinas de contabilidade . . . . .	
	Operador mecanográfico . . . . .	
	Operador de supermercado especializado . . . . .	
	Promotor de vendas . . . . .	
	Prospector de vendas . . . . .	
	Vendedor . . . . .	
	Vendedor especializado ou técnico de vendas . . . . .	

Nível	Âmbito profissional	Salário (euros)
D	Segundo-caixeiro .....	543
	Segundo-escriturário .....	
	Acabador de móveis de 2.ª .....	
	Conferente .....	
	Demonstrador .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Oficial especializado (têxteis) .....	
	Operador de supermercado de 1.ª .....	
	Perfurador-verificador .....	
	Propagandista .....	
E	Recepcionista .....	508
	Relojoeiro de 2.ª .....	
	Terceiro-caixeiro .....	
	Terceiro-escriturário .....	
	Ajudante de motorista .....	
	Caixa de balcão .....	
	Cobrador .....	
	Contínuo .....	
	Guarda .....	
	Oficial costureira e bordadora especializada	
F	Oficial relojoeiro de 3.ª .....	475
	Operador de supermercado de 2.ª .....	
	Porteiro .....	
	Pré-oficial (electricista) .....	
	Telefonista .....	
	Bordadora .....	
	Costureira .....	
G	Distribuidor .....	475
	Embalador .....	
	Estagiário de 2.º ano .....	
	Operador de máquinas .....	
	Repositor .....	
H	Servente .....	475
	Servente de limpeza .....	
	Ajudante relojoeiro .....	
	Caixeiro-ajudante de 3.º ano .....	
	Dactilógrafo de 3.º ano .....	
I	Estagiário de 3.º ano .....	475
	Operador ajudante de supermercado de 2.ª ...	
	Ajudante (electricista) .....	
	Caixeiro-ajudante de 2.º ano .....	
J, L, M	Costureira de emendas .....	475
	Dactilógrafo de 2.º ano .....	
	Estagiário de 2.º ano .....	
	Operador ajudante de supermercado de 1.º ano	
I	Caixeiro-ajudante de 1.º ano .....	475
	Dactilógrafo de 1.º ano .....	
	Estagiário de 1.º ano .....	
	Ajudante têxtil .....	
J, L, M	Aprendiz de electricista .....	475
	Paquete .....	
	Praticante .....	
	Praticante relojoeiro .....	

*Nota.* — Os trabalhadores que frequentarem cursos de formação profissional (pós-laboral) com a duração mínima de vinte horas terão um acréscimo de 0,5 % no salário base.

Faro, 17 de Maio de 2010

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Manuel Inácio Mendes Gomes Peres*, mandatário.  
*José António Mendes Duarte*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Transportes Rodoviários Urbanos Portugal:

*Manuel Inácio Mendes Gomes Peres*, mandatário.  
*José António Mendes Duarte*, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*Manuel Inácio Mendes Gomes Peres*, mandatário.  
*José António Mendes Duarte*, mandatário.

ACRAL — Associação Comércio e Serviços da Região do Algarve:

*João Gabriel Monteiro Rosado*, mandatário.  
*Feliciano Mendes Coelho Rito*, mandatário.

ACP — Associação Comercial de Portimão:

*Paulo Manuel Duarte Pacheco*, mandatário.  
*Fernando Alberto Gameiro Dias Castelo*, mandatário.

Depositado em 14 de Junho de 2010, a fl. 83 do livro n.º 11, com o n.º 133/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Artigo de revisão

No contrato colectivo de trabalho (CCT) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006, com revisões parciais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28, de 29 de Julho de 2007, e 24, de 29 de Junho de 2008, são introduzidas as seguintes alterações:

### ANEXO III

#### Retribuição

#### Artigo 1.º

#### Tabela salarial

**Tabela salarial de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009**

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XII .....	2 000	1 715	1 140
XI .....	1 028	915	800
X .....	915	800	745
IX .....	744	686	630
VIII .....	661	637	593
VII .....	637	608	569
VI .....	578	564	518
V .....	510	492	458
IV .....	450	450	450
III .....	450	450	450
II .....	450	450	450
I .....	360	360	360

Tabela salarial de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XII .....	2 030	1 740	1 157
XI .....	1 043	928	812
X .....	927	812	756
IX .....	755	696	639
VIII .....	671	647	602
VII .....	647	618	579
VI .....	588	574	530
V .....	520	502	475
IV .....	475	475	475
III .....	475	475	475
II .....	475	475	475
I .....	380	380	380

**Notas**

1, 2, 3, 4 e 5 — (Mantém a redacção em vigor.)

**Artigo 2.º****Vencimentos mínimos**

(Mantém a redacção em vigor.)

**Artigo 3.º****Prémio de antiguidade**

(Mantém a redacção em vigor, passando o valor em 2010 para € 6.)

**Artigo 4.º****Prémio de conhecimento de línguas**

(Mantém a redacção em vigor, passando o valor em 2009 para € 41,50 e em 2010 para € 42.)

**Artigo 5.º****Valor pecuniário da alimentação**

1 — (Mantém a redacção em vigor.)

2 — (Mantém a redacção em vigor.)

Tabela	Refeições	Valor convencional
A	Completas/mês .....	O valor convencional atribuído é o constante das alíneas a), b) e c) do n.º 4, de acordo com o grupo e o subsector em que se enquadra o estabelecimento.
B	Refeições avulsas:	
	Pequeno-almoço ....	€1,50 em 2009 e €1,90 em 2010.
	Ceia simples .....	€3,50 em 2009 e €3,60 em 2010.
	Almoço, jantar e ceia completa.	€4,50 em 2009 e €4,60 em 2010.

3 — (Mantém a redacção em vigor.)

4 — (Mantém a redacção em vigor.)

a) (Mantém a redacção em vigor, excepto o valor, que passa para € 74 em 2009 e € 75 em 2010.)

b) (Mantém a redacção em vigor, excepto o valor, que passa para € 54 em 2009 e € 55 em 2010.)

**Artigo 6.º****Retribuições mínimas dos extras**

(Mantém a redacção em vigor, excepto os valores, que passam para:

a) € 70 em 2009 e € 75 em 2010;

b) € 65 em 2009 e € 70 em 2010;

c) € 60 em 2009 e € 65 em 2010;

d) € 55 em 2009 e € 60 em 2010.)

**Artigo 7.º****Abono para falhas**

(Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 41,50 em 2009 e € 42 em 2010.)

Coimbra, 5 de Março de 2010.

Pela HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro:

José Madeira Caetano, mandatário.

Fernando Rodrigues da Silva, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

António Francisco Gonçalves Baião, mandatário.

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, mandatário.

**Texto consolidado****Artigo de revisão**Este contrato colectivo de trabalho revê globalmente e substitui na íntegra o celebrado entre as partes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2005.**CAPÍTULO I****Âmbito, área e vigência****Cláusula 1.ª****Âmbito**

1 — Este contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, a HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e, por outro, a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2 — O número de empresas abrangidas por este CCT é de 2819 e o número de trabalhadores é de 12 650.

**Cláusula 2.ª****Âmbito subjectivo**

Este CCT aplica-se aos estabelecimentos e empresas constantes do anexo I e aos trabalhadores cujas categorias constam do anexo II.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>****Área**

A área territorial de aplicação do presente CCT define-se pelos distritos de Castelo Branco, Coimbra, Guarda e Leiria e ainda pelos concelhos de Águeda, Albergaria-a-Velha, Anadia, Aveiro, Estarreja, Ílhavo, Mealhada, Murtosa, Oliveira do Bairro, Ovar, Sever do Vouga e Vagos, do distrito de Aveiro, pelos concelhos de Alenquer, Arruda dos Vinhos, Cadaval, Lourinhã, Sobral de Monte Agraço e Torres Vedras, do distrito de Lisboa, pelos concelhos de Abrantes, Alcanena, Constância, Entroncamento, Ferreira do Zêzere, Vila de Ourém, Mação, Sardoal, Tomar, Torres Novas e Vila Nova da Barquinha, do distrito de Santarém, e pelos concelhos de Carregal do Sal, Castro Daire, Mangualde, Mortágua, Nelas, Oliveira de Frades, Penalva do Castelo, Santa Comba Dão, Sátão, São Pedro do Sul, Tondela, Vila Nova de Paiva, Viseu e Vouzela, do distrito de Viseu.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>****Denúncia e revisão**

1 — Este CCT entra em vigor nos termos legais e vigorará por um prazo mínimo de dois anos e mantém-se em vigor até as partes o substituírem, no todo ou em parte, por outro ou outros.

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano e vigoram por um período de 12 meses.

3 — A denúncia pode ser feita desde que tenham decorrido 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

4 — A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

5 — O texto de denúncia e a proposta de revisão serão enviados às demais partes contratantes por carta registada com aviso de recepção.

6 — As contrapartes terão de enviar às partes denunciantes uma resposta escrita até 30 dias após a recepção da proposta; da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

7 — As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a resposta.

8 — As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no 1.º dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

9 — Da proposta e resposta serão enviadas cópias ao ministério que tutelar a área do trabalho.

**CAPÍTULO II****Direitos, deveres e garantias das partes****Cláusula 5.<sup>a</sup>****Deveres do empregador**

1 — São obrigações do empregador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;

b) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir

do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;

c) Pagar pontualmente a retribuição;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionar-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação profissional a exija;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança, da higiene e da saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença profissional;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas ao cumprimento das normas vigentes em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e higiene e segurança alimentar;

k) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;

l) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo de férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

2 — Compete em especial ao empregador respeitar em toda a sua plenitude o direito de personalidade de cada trabalhador, devendo, entre outras, reconhecer a sua liberdade de expressão e opinião, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada, velar pela integridade física e moral e garantir a confidencialidade das mensagens de natureza pessoal e não profissional que os trabalhadores enviem, recebam ou consultem.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>****Deveres do trabalhador**

1 — São obrigações do trabalhador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nesta convenção e demais disposições legais vigentes, bem como as ordens dadas pelo empregador;

j) Manter impecável o asseio, a higiene e a apresentação pessoais;

k) Procurar aperfeiçoar e actualizar os seus conhecimentos profissionais;

l) Não conceder crédito sem que para tal tenha sido especialmente autorizado;

m) Cumprir os regulamentos internos desde que aprovados nos termos da lei e desde que não contrariem as normas desta convenção.

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

3 — O trabalhador deve, no desempenho das suas funções, velar pela saúde pública e pelo asseio do seu local de trabalho, de acordo com as boas práticas de higiene e segurança alimentar, estabelecidas em lei e ou regulamento interno, bem como em ordens dadas pelo empregador.

4 — Para início ou reinício da prestação de trabalho, o trabalhador deve encontrar-se em condições de prestação do trabalho a que está obrigado nos termos da lei ou de regulamento interno.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1 — É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos restantes trabalhadores;

d) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;

e) Baixar a categoria dos trabalhadores, salvo nos casos em que tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Inspeção-Geral do Trabalho;

f) Transferir o trabalhador sem o acordo deste para outro local e ou secção de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 76.<sup>a</sup> desta convenção;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pressão por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou fornecimento 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 e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A actuação do empregador em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção e demais legislação vigente, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva do empregador quando a esta haja lugar.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

Os empregadores abrangidos por este CCT procederão à cobrança e remessa aos sindicatos outorgantes, gratuitamente, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que diga respeito, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotização devidamente preenchidos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Proibição de acordos entre empregadores

1 — São proibidos quaisquer acordos entre empregadores no sentido de reciprocamente limitarem a admissão de trabalhadores que a eles tenham prestado serviço.

2 — Os empregadores que outorgarem nos acordos referidos no número anterior ficarão sujeitos à sanção prevista na lei.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

3 — O procedimento disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que uma repreensão simples.

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

5 — A audiência do trabalhador terá forçosamente de revestir forma escrita, excepto para a repreensão simples.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Declarações do trabalhador

1 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios de empresa ou do instrutor nomeado, ou

na sede ou delegações da associação patronal onde a empresa esteja filiada, desde que, em todos os casos, estejam situados na mesma área urbana onde deverá estar patente o processo para consulta.

2 — Quando forem ouvidos, o trabalhador ou as testemunhas, podem fazer-se acompanhar por mandatário ou representante sindical.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

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

2 — A audiência do trabalhador terá forçosamente de revestir forma escrita, excepto para a repreensão simples.

3 — O procedimento disciplinar com vista ao despedimento do trabalhador obedecerá obrigatoriamente ao disposto na cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

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

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

5 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

6 — As sanções referidas nesta cláusula podem ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho e violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos da cláusula 70.<sup>a</sup>;

d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

e) Ter declarado ou testemunhado contra os empregadores em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;

f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;

g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após a apresentação de uma candidatura aos órgãos de estruturas de representação colectiva ou até três anos após o termo das funções referidas ou após a data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade empregadora.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Indemnização pelas sanções abusivas

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

a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, no pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Se consistiu no despedimento, no pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 2 da cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

O empregador deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

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

1 — A acção disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar do conhecimento da infracção pelo empregador ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar sem que tenha sido instaurado processo disciplinar contra o arguido.

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

3 — Para efeitos desta cláusula, o processo disciplinar considera-se iniciado com o despacho da instauração ou, na sua falta, com a nota de culpa ou com o auto de notí-

cia, que deverão ser sempre comunicados por escrito ao trabalhador.

4 — Entre o início do procedimento disciplinar e a sua conclusão não podem decorrer mais de 100 dias seguidos.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Valor de indemnização

Sempre que por força desta convenção ou da lei exista obrigação de indemnizar o trabalhador, o valor de cálculo é feito na base de, no mínimo, um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade na empresa.

### CAPÍTULO III

#### Admissão

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão — Princípio geral

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

3 — O menor com idade mínima inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de prejudicar a sua segurança e saúde, a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de formação ou de orientação, ou o seu desenvolvimento físico, psíquico e moral e intelectual.

4 — Quem ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para o exercício da respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional e a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

5 — Cabe ao empregador no caso da contratação de menor nos termos do n.º 3 deste artigo, comunicar ao organismo estatal competente tal facto nos oito dias após a contratação.

6 — O contrato de trabalho celebrado directamente com o menor que não tenha concluído a escolaridade mínima obrigatória ou que não tenha completado os 16 anos só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais e comprovativo da frequência escolar.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Preferência na admissão

1 — Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na

celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição base.

3 — Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no n.º 1 e ao empregador a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão é feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2 — Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato sem necessidade de pré-aviso ou invocação do motivo, não ficando sujeitas a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período experimental compreende os períodos iniciais de execução do contrato e terá a seguinte duração nos contratos de trabalho por tempo indeterminado:

- a) 60 dias para os níveis I a IX;
- b) 180 dias para os níveis X e XI;
- c) 240 dias para o nível XII.

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

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo cuja duração seja inferior a seis meses.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Título profissional

1 — Nenhum profissional poderá exercer a sua actividade sem estar munido de um título profissional legalmente exigível, salvo os casos em que a respectiva profissão não exija.

2 — O título exigível é a carteira profissional, o certificado de aptidão profissional ou equivalente.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, é criado pelos outorgantes deste CCT o certificado de competências que tem por objectivo comprovar a formação, a experiência e a qualificação profissional.

4 — O certificado de competências encontra-se regulamentado no anexo VIII.

### CAPÍTULO IV

#### Celebração de contratos de trabalho

##### SECÇÃO I

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Requisitos de forma dos contratos de trabalho

1 — Até ao termo do período experimental devem as partes dar forma escrita ao contrato.

2 — O contrato de trabalho deve ser feito em duplicado, sendo um para cada uma das partes, e dele devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio das partes;
- b) O local de trabalho, bem como a sede ou domicílio do empregador;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo ou das funções que lhe são atribuídas;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

3 — O empregador deve, ainda, prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e obrigações que decorram do contrato de trabalho.

4 — Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

5 — O prazo estabelecido no número anterior deve ser observado ainda que o contrato cesse antes de decorridos dois meses a contar da entrada ao serviço.

6 — Caso se altere qualquer dos elementos referidos no n.º 2, o empregador deve comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, logo que possível e sempre durante os 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

7 — O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do regulamento de empresa ou da aplicação desta convenção.

8 — Se, durante o período experimental, o contrato não for reduzido a escrito nos termos dos números anteriores por culpa de qualquer das partes, durante os primeiros 15 dias, caberá à primeira o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas pela outra parte.

9 — No caso das partes não darem forma escrita ao contrato de trabalho, ou estas serem insuficientes, deverá o empregador fornecer ao trabalhador, por escrito, as informações constantes do n.º 3 e das alíneas do n.º 2 desta cláusula.

## SECÇÃO II

### Contratos a termo

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade do contrato a termo

1 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da

empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Época de maior actividade turística, nos termos previstos na cláusula 27.<sup>a</sup>;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- f) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego;
- g) Contratação de trabalhadores para a realização de serviços extra, nos termos previstos na cláusula 28.<sup>a</sup>

3 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no n.º 1 importa a nulidade da estipulação do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa.

4 — A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

5 — Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6 — A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, em conformidade com o n.º 2 desta cláusula e com o n.º 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>, só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objectivamente integram esse motivo, devendo a sua redacção permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

7 — A prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente está sujeita aos requisitos materiais e formais da sua celebração e contará para todos os efeitos como renovação do contrato inicial.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Época de maior actividade turística

Para efeitos da alínea c) do n.º 2 da cláusula anterior, são considerados períodos de maior actividade turística os seguintes:

- a) Época balnear, de 1 de Junho a 22 de Setembro;
- b) Época de festas do Natal e Ano Novo, de 15 de Dezembro a 6 de Janeiro; da Páscoa, durante 10 dias; demais festividades com relevância local, durante 5 dias;
- c) Época de prática de desportos de Inverno, nos meses de Dezembro, Janeiro, Fevereiro e Março, na serra da Estrela;
- d) Realização de eventos, por um período não superior a cinco dias;



e) Período de 1 de Maio a 31 de Outubro em Ourém, Fátima.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Serviços extra

1 — É considerado, para efeitos da alínea g) do n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>, serviço extra o serviço accidental ou extraordinário não superior a dois dias, executado dentro ou fora do estabelecimento que, excedendo as possibilidades de rendimento de trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 — O empregador tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Contratos sucessivos

1 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;

b) Acréscimos excepcionais da actividade da empresa após a cessação do contrato;

c) Actividades com sazonalidade de oferta, nos termos do disposto nas cláusulas 27.<sup>a</sup> e 28.<sup>a</sup>

3 — Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes, em violação do n.º 1 desta cláusula, contanto para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Forma como se celebram os contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter os elementos referidos no n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup>

2 — Além daquelas indicações, o contrato de trabalho a termo deverá ainda indicar o motivo justificativo da sua celebração, sob pena de o contrato se converter em contrato sem termo.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele a que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como os factos e as circunstâncias que integram o motivo da contratação do trabalhador, e ainda as referências exigidas na alínea e) do n.º 2 da cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A celebração, prorrogação e cessação do contrato a termo implica a comunicação do seu teor pela entidade empregadora, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa.

2 — O empregador deve comunicar trimestralmente à Inspecção-Geral do Trabalho os elementos a que se refere o número anterior.

3 — Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média no ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Direitos dos contratados a termo

O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e regalias e está adstrito aos mesmos deveres definidos neste contrato e na lei para os trabalhadores permanentes e contam igual e nomeadamente para efeitos do quadro de densidades a observar nos termos do presente contrato, salvo se razões objectivas justificarem um tratamento diferenciado.

#### SECÇÃO III

##### Contrato de trabalho a termo certo

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo e renovação do contrato

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato de trabalho a termo certo.

2 — O contrato de trabalho a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o número anterior, o contrato pode ser objecto de nova renovação desde que a respectiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos.

4 — Nos casos previstos no n.º 1, alíneas e) e f), da cláusula 26.<sup>a</sup>, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos, salvo quando se tratar de trabalhadores à procura de primeiro emprego, cuja contratação a termo não pode exceder 18 meses.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a c) do n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup> e nos casos previstos nas cláusulas 27.<sup>a</sup> e 28.<sup>a</sup>

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses, a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique,

respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de remuneração de base por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Conversão do contrato

O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 33.<sup>a</sup>, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

#### SECÇÃO IV

##### Contrato de trabalho a termo incerto

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade ou tarefa cuja execução justifica a sua celebração.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas na alínea b) do n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup> que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Conversão do contrato

1 — Considera-se contratado sem termo o trabalhador que permaneça no desempenho da sua actividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da actividade ou serviço para que haja sido contratado ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato do mesmo.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 36.<sup>a</sup> no que respeita à contagem da antiguidade.

#### CAPÍTULO V

##### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

#### SECÇÃO I

##### Caducidade do contrato de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Causas da caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo regulado no capítulo iv;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Reforma por velhice

1 — A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

2 — O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime previsto no capítulo iv desta convenção para o contrato de trabalho a termo resolutivo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição aos limites máximos estabelecidos no n.º 2 da cláusula 33.<sup>a</sup>;

c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;

d) A caducidade do contrato não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime constante do capítulo IV, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

## SECÇÃO II

### Revogação do contrato por acordo das partes

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Cessação por acordo

1 — O empregador e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Revogação do acordo de cessação do contrato

1 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 7.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita ao empregador.

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

3 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

5 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 1 a 3.

## SECÇÃO III

### Resolução do contrato de trabalho

#### SUBSECÇÃO I

##### Despedimento promovido pela entidade empregadora

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento

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

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

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

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;

l) Reduções anormais de produtividade.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Regras processuais

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

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

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

4 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

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

6 — O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de 10 dias consecutivos, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

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

10 — Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

11 — A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa pode o empregador suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 15 dias antes da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador:

- a) A sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos;
- b) Ainda não lhe foi possível elaborar a nota de culpa.

4 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa

ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

1 — Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, o despedimento é ilícito nos seguintes casos:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;
- d) Se tiverem decorridos os prazos previstos nesta convenção e no Código do Trabalho ou se o respectivo procedimento for inválido.

2 — O procedimento só pode ser declarado inválido se:

- a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa ou não tiver esta sido elaborada nos termos previstos na cláusula 47.<sup>a</sup>;
- b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório nos termos enunciados na cláusula 47.<sup>a</sup>;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito nos termos do Código do Trabalho e desta convenção.

3 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador no prazo de um ano a contar da data do despedimento.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos patrimoniais e ainda os danos não patrimoniais causados;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 2, por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

2 — Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

3 — No caso de o despedimento ser impugnado com base na invalidade do procedimento disciplinar este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 47.<sup>a</sup>, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de 10 dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento.

2 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código do Processo do Trabalho.

#### SUBSECÇÃO II

Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

##### Cláusula 52.<sup>a</sup>

###### Regras gerais

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

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

##### Cláusula 53.<sup>a</sup>

###### Justa causa

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

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

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

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

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

4 — A justa causa é apreciada nos termos do n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup>, com as necessárias adaptações.

##### Cláusula 54.<sup>a</sup>

###### Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>

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

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização, calculada nos termos previstos na cláusula 57.<sup>a</sup>

#### SUBSECÇÃO III

Denúncia do contrato de trabalho

##### Cláusula 56.<sup>a</sup>

###### Aviso prévio

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

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

##### Cláusula 57.<sup>a</sup>

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

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

#### SECÇÃO IV

Outras formas de cessação do contrato de trabalho

##### Cláusula 58.<sup>a</sup>

###### Abandono do trabalho

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

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

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

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo

a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da cláusula anterior.

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar aos trabalhadores

1 — Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Outras formas de cessação do contrato a termo

1 — Ao contrato de trabalho a termo aplicam-se as regras gerais de cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

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

a) No pagamento da indemnização pelos prejuízos causados, não devendo o trabalhador receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal se aquele termo ocorrer posteriormente;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois do trânsito em julgado da decisão do tribunal.

3 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4 — No caso de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5 — No caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 5 atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Outros tipos de cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato de trabalho fundamentada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pelo disposto na legislação respectiva.

2 — Sempre que a entidade empregadora recorra a processos de extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, terá de fazer consultas prévias aos representantes dos trabalhadores e apresentar e discutir propostas alternativas ao despedimento.

## CAPÍTULO VI

### Duração do trabalho

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Período diário e semanal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período diário e semanal de trabalho será de 8 horas diárias e 40 horas semanais, em cinco dias ou cinco dias e meio.

2 — Nos hotéis, o período diário e semanal será:

- a) 40 horas em cinco dias; ou
- b) 39 horas em cinco dias e meio.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Intervalos no horário de trabalho

1 — O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a quatro horas e trinta minutos.

2 — Mediante acordo do trabalhador, poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a quatro horas e trinta minutos.

3 — O tempo destinado às refeições, quando tomadas no período de trabalho, não conta como tempo de trabalho, mas será considerado na contagem do período de descanso, excepto se o trabalhador for chamado, em caso de necessidade, a prestar trabalho.

4 — O intervalo entre o termo de trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a dez horas.

5 — Sempre que viável e mediante acordo do trabalhador deverá ser praticado horário seguido.

6 — Quando o período de trabalho termine para além das 2 horas da manhã, os respectivos profissionais farão horário seguido, salvo se o trabalhador der o seu acordo por escrito ao horário intervalado.

**Cláusula 64.<sup>a</sup>****Regimes de horário de trabalho**

1 — O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flutuante;
- c) Horário flexível;
- d) Horário rotativo;
- e) Horário adaptado.

2 — Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho submetidos a aprovação da Inspeção-Geral do Trabalho.

3 — Entende-se por horário flutuante aquele cujas horas de início e de termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas se encontram previamente fixadas no mapa de horário submetido à aprovação da Inspeção-Geral do Trabalho, havendo sempre um período de descanso de onze horas, no mínimo, entre o último período de trabalho de um dia e o primeiro período de trabalho do dia seguinte.

4 — Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados por escrito. Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho fixo e um outro de trabalho complementar variável; o período complementar variável será da inteira disposição do trabalhador, salvaguardando sempre o normal funcionamento dos sectores abrangidos.

5 — Entende-se por horário de turnos rotativos o que sofre variação regular entre as diferentes partes do dia — manhã, tarde e noite —, bem como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontínua.

6 — Entende-se por horário adaptado aquele em que a duração média e semanal do horário de trabalho pode ir além ou ficar aquém dos limites do período de trabalho genericamente estabelecidos, nos termos legais e deste CCT.

7 — A unidade de referência deixa de ser o dia e a semana, passando a ser de quatro meses, período em que a média semanal de trabalho é de 40 horas.

8 — Por acordo escrito, e sempre que se verifique necessidade imperiosa do empregador, devidamente fundamentada por este, o empregador e os trabalhadores podem definir o período normal de trabalho, em termos médios, observando as seguintes regras:

a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de 2 horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda 48 horas;

b) Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 40 horas, a redução diária não pode ser superior a 4 horas, sem prejuízo do direito à alimentação.

9 — A aplicação do regime de horário adaptado aos trabalhadores que se encontrem ao serviço está sujeita às regras de alteração do horário de trabalho previstas na cláusula 66.<sup>a</sup>

**Cláusula 65.<sup>a</sup>****Horários especiais**

1 — O trabalho de menores de 18 anos de idade só é permitido a partir das 7 horas e até às 22 horas.

2 — O horário dos empregados «extras» será o atribuído ao serviço especial a efectuar.

3 — Sempre que viável e mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado horário seguido.

4 — Ao trabalhador-estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos, obrigando-se o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize com o horário da secção em que trabalha.

5 — Quando um trabalhador substitua temporariamente outro, o seu horário será o do substituído.

**Cláusula 66.<sup>a</sup>****Regime de alteração de horário de trabalho**

1 — Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais.

2 — No momento da admissão, o horário a efectuar por cada profissional deve ser sempre ajustado à possibilidade de transporte entre o seu domicílio e o local de trabalho.

3 — A organização dos horários de trabalho deve ser efectuada nos seguintes termos:

a) São prioritárias as exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;

b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente, com excepção do disposto na alínea c) do n.º 4 desta cláusula;

c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévias aos delegados sindicais e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho;

d) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

4 — O empregador só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:

a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;

b) Quando haja acordo entre ambas as partes;

c) Quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou de reformulação dos horários de trabalho da secção, devidamente fundamentados o imponham; neste caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador, devendo tal prejuízo ser devidamente fundamentado.

5 — Os acréscimos de despesas que passem a verificar-se para o trabalhador e sejam resultantes da alteração do horário constituirão encargo do empregador, salvo quando a alteração for a pedido do trabalhador.

6 — Para os efeitos do disposto na alínea c) do n.º 4, não se considera existir reformulação do horário de trabalho de uma secção se da referida reformulação resultar apenas a alteração do horário de um trabalhador.

**Cláusula 67.<sup>a</sup>****Horário 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 — A remuneração será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores de tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado.

3 — O horário mínimo para os trabalhadores a tempo parcial é de dezoito horas semanais.

4 — Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de duas ou mais empresas, desde que no conjunto não somem mais de 8 horas diárias nem 40 horas semanais.

**Cláusula 68.<sup>a</sup>****Trabalho por turnos**

1 — Nas secções de funcionamento ininterrupto, durante as vinte e quatro horas do dia, os horários de trabalho serão rotativos, desde que a maioria dos trabalhadores abrangidos, expressamente e por escrito, manifestem vontade de o praticar.

2 — A obrigatoriedade de horário de trabalho rotativo referido no número anterior cessa, desde que haja acordo expresso e escrito da maioria dos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — Quando necessidades imperiosas de funcionamento da secção devidamente fundamentadas o imponham, pode o trabalhador ser deslocado temporariamente de um turno para o outro, excepto se alegar e demonstrar que a mudança lhe causa prejuízo sério.

4 — Serão do encargo do empregador, nomeadamente, os acréscimos de despesas de transporte que passem a verificar-se com a alteração de turno.

5 — Os trabalhadores que tenham filhos menores poderão ser isentos do cumprimento do horário rotativo, independente do disposto no n.º 2, desde que o solicitem expressamente.

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

**Cláusula 69.<sup>a</sup>****Isenção de horário de trabalho**

1 — Pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que para tal dê o seu acordo por escrito.

2 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

3 — O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis XII, XI e X, terá direito a um prémio de 20 %, calculado sobre a sua remuneração de base mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.

4 — Para efeitos de isenção de horário de trabalho aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho, salvo acordo individual do trabalhador.

**Cláusula 70.<sup>a</sup>****Trabalho suplementar**

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

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

5 — Cada trabalhador só pode prestar 2 horas de trabalho suplementar por cada dia de trabalho e, em cada ano civil, o máximo de 200 horas suplementares.

6 — O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar se este não lhe for expressa e previamente determinado.

7 — Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano o empregador deve enviar à Inspeção-Geral do Trabalho a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas.

**Cláusula 71.<sup>a</sup>****Retribuição do trabalho suplementar**

1 — A remuneração da hora suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal, acrescida de 100 %.

2 — O cálculo da remuneração do trabalho suplementar será feito de acordo com a fórmula da cláusula 123.<sup>a</sup>

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

4 — A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

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

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

7 — O empregador poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso de o mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo serviço ou departamento.

8 — Se, por razões ponderosas e inamovíveis, não puder gozar o descanso compensatório previsto no n.º 4, o mesmo ser-lhe-á pago como suplementar.



**Cláusula 72.<sup>a</sup>****Trabalho nocturno**

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento de horário normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

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

4 — Quando o trabalho nocturno extraordinário se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte, salvo se o trabalhador utilizar, habitualmente, meio de transporte próprio.

5 — Nos casos dos horários fixos em que, diariamente, mais de quatro horas coincidam com o período nocturno, o suplemento será de metade da remuneração ilíquida mensal.

6 — As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 100.<sup>a</sup>

7 — O estabelecido no n.º 1 não se aplica aos trabalhadores das secções n.ºs 8, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21 e 23 do anexo II. Para estes trabalhadores e para os que exercem funções em cantinas e bares concessionados, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sendo de 25 % a remuneração do trabalho prestado até às 24 horas e de 50 % o prestado a partir das 24 horas.

8 — Nos estabelecimentos de venda de alojamento que empreguem, no conjunto, 10 ou menos trabalhadores, será de 25 % o acréscimo referido no n.º 2.

9 — Nos estabelecimentos de restaurante, cafés e similares com fabrico próprio de pastelaria os trabalhadores com horário seguido iniciado às 6 horas não terão direito ao acréscimo referido no n.º 2.

10 — Nos estabelecimentos de cafetaria o disposto nesta cláusula só se aplica aos trabalhadores que prestem serviço para além das 2 horas, com excepção dos que já auferiram o respectivo subsídio de trabalho nocturno nos termos desta cláusula.

11 — Para efeitos desta cláusula, os trabalhadores ao serviço de abastecedoras de aeronaves, com excepção de administrativos, são considerados como trabalhadores de hotelaria.

**Cláusula 73.<sup>a</sup>****Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas**

1 — Em todos os estabelecimentos é obrigatório um registo através de qualquer meio documental idóneo das entradas e saídas dos trabalhadores que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador por dia e por semana, com indicação da hora do início e do termo do trabalho.

2 — O registo de entradas e saídas será feito preferencialmente através do sistema de ponto mecânico, computadorizado ou electrónico.

3 — As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, bem como os mapas de horário de trabalho aprovados pelo organismo oficial competente, serão guardados pelo tempo mínimo de cinco anos.

4 — Na falta de meio documental idóneo de registo de entradas e saídas, entende-se que o horário praticado pelo trabalhador é o que constar do mapa de horário de trabalho afixado no estabelecimento.

**Cláusula 74.<sup>a</sup>****Mapas de horário de trabalho**

1 — Os mapas de horário de trabalho serão comunicados à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os mapas de horário de trabalho podem abranger o conjunto do pessoal do estabelecimento ou serem elaborados separadamente para cada secção, conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: firma ou nome do proprietário, designação, classificação e localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso semanal e hora de início ou período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho.

3 — Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado, em lugares de fácil leitura e consulta por todos os trabalhadores, um ou vários mapas de horário de trabalho, conforme as dimensões e a dispersão das diversas secções.

4 — São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho até ao limite de 20, quando respeitem apenas à substituição ou aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos neles indicados.

5 — As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio.

6 — As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer trabalhador por motivo de doença, falta imprevista de trabalhadores ou férias ou ainda da necessidade originada por afluência imprevista de clientes não contam para o limite fixado no n.º 4, mas deverão ser registadas no livro de alterações.

7 — Os empregadores abrangidos por este CCT devem adoptar o mapa de horário de trabalho constante do anexo IX.

**Cláusula 75.<sup>a</sup>****Local de trabalho**

1 — O local de trabalho deverá ser definido pelas partes no momento da admissão.

2 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento e secção em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito, quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

**Cláusula 76.<sup>a</sup>****Mobilidade geográfica**

1 — O empregador pode, quando necessidade imperiosa devidamente fundamentada o imponha, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, num raio de 15 km, e desde que essa transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Consideram-se motivos de transferência os seguintes:

- a) Alteração, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;
- b) Quando haja excesso de mão-de-obra por diminuição notória dos serviços que a empresa presta;
- c) Aquando da tomada de concessão se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão adoptados;
- d) Existência de litígio entre a concedente ou os clientes sobre a permanência do trabalhador, por facto imputável a este, e desde que a primeira imponha a transferência do trabalhador.

3 — O empregador fica, em todos os casos de transferência, obrigado a custear as despesas de transportes ou outros gastos que directamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

4 — O trabalhador pode, se houver prejuízo sério, resolver o contrato de trabalho, tendo nesse caso direito a uma indemnização igual a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, a três meses de indemnização.

5 — A empresa que pretenda transferir o trabalhador de local de trabalho terá sempre de o avisar com uma antecedência mínima de 30 dias, se for definitiva, e de 10 dias, se for temporária.

6 — Se a transferência de local de trabalho envolver dois ou mais trabalhadores o empregador terá de solicitar um parecer prévio aos delegados sindicais.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

###### Cláusula 77.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a dois dias ou dia e meio de descanso semanal, que serão sempre seguidos.

2 — Na organização dos horários de trabalho as empresas terão de ter em conta a generalização de dois dias de descanso semanal.

3 — Para os trabalhadores administrativos o descanso semanal é o sábado e o domingo.

4 — Para os trabalhadores da manutenção o descanso semanal deve coincidir, pelo menos uma vez por mês, com o sábado e o domingo. O mesmo se aplicará, sempre que possível, aos telefonistas.

5 — Para os demais profissionais o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho.

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

###### Cláusula 78.<sup>a</sup>

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

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

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal, de acordo com a fórmula da cláusula 123.<sup>a</sup>

3 — Além disso, nos três dias seguintes após a realização desse trabalho, terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

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

###### Cláusula 79.<sup>a</sup>

###### Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pelo empregador, será remunerado com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

2 — São feriados obrigatórios:

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

Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito) ou outro convencionado entre as partes.

3 — Excepto nos hotéis, pensões e similares e abastecedoras de aeronaves, é obrigatório o encerramento dos estabelecimentos no dia 1 de Maio; porém, em relação àqueles que se mantenham em laboração deverá ser dispensado, pelo menos, metade do pessoal ao seu serviço.

4 — Os estabelecimentos que não sejam de laboração contínua no dia 24 de Dezembro são obrigados a dispensar os trabalhadores no máximo a partir das 20 horas.

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

###### Cláusula 80.<sup>a</sup>

###### Trabalho em dia feriado

As empresas comunicarão aos respectivos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, se pretendem que estes trabalhem naquele dia.

## SECÇÃO II

## Férias

Cláusula 81.<sup>a</sup>

## Direito a férias

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

2 — O direito a férias reporta-se ao ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 90.<sup>a</sup>, n.º 2.

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração familiar e de participação social e cultural.

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

Cláusula 82.<sup>a</sup>

## Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 83.<sup>a</sup>

## Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

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

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

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

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

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

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

a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos no período de 1 de Maio a 31 de Outubro;

b) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

5 — O encerramento da empresa ou do estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

## Direito de férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

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

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

Cláusula 85.<sup>a</sup>

## Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferir à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo, sendo incluída no seu cálculo a remuneração pecuniária base, o subsídio de alimentação, o prémio de línguas e o suplemento de isenção de horário de trabalho e subsídio nocturno quando a eles haja lugar, e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 101.<sup>a</sup> não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

## Cumulação das 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.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro;

d) Os trabalhadores imigrantes quando pretendam gozar as férias no seu país de origem.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo do empregador.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá ao empregador marcar as férias e elaborar o mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre o dia 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável das entidades referidas.

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

5 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

6 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7 — Se o início de férias coincidir com o dia de descanso semanal ou feriado, não será considerado como dia útil de férias.

8 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até dia 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro; porém, se o trabalhador for admitido depois de 15 de Abril, o mapa de férias correspondente será elaborado e afixado na secção até dia 30 de Setembro.

9 — Para a marcação das férias, as entidades empregadores deverão adoptar o mapa de férias constante do anexo x.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

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

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

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

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

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

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

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Efeito 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 terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador, tendo direito após a prestação de seis meses de efectivo serviço a um período de férias e respectivo subsídio, equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

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

**Cláusula 91.<sup>a</sup>****Doença no período de férias**

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidas ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 87.<sup>a</sup>

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem correr em qualquer período, aplicando-se neste caso o disposto no n.º 3 da cláusula 87.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo neste último caso do direito de fiscalização e controlo por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

**Cláusula 92.<sup>a</sup>****Violação do direito a férias**

No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente CCT o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

**Cláusula 93.<sup>a</sup>****Exercício de outra actividade durante as férias**

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

**SECÇÃO III****Faltas****Cláusula 94.<sup>a</sup>****Noção**

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — As ausências por períodos inferiores serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzido o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem fracções de dia.

3 — Exceptuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos que não excedam por mês sessenta minutos, as quais não serão consideradas.

4 — Quando o horário diário não tenha duração uniforme, a redução das ausências parciais a dias far-se-á tomando em consideração o período diário de maior duração.

**Cláusula 95.<sup>a</sup>****Tipo de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em estruturas de representação colectiva de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino ou formação profissional, nos termos deste CCT e da lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas por necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos da legislação em vigor;

g) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo período 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;

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

j) As prévia e posteriormente autorizadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

**Cláusula 96.<sup>a</sup>****Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins**

1 — O trabalhador pode faltar, justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;

b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

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

3 — Os tempos de ausência justificados por motivo de falecimento de parentes ou afins são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação da falta

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

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — O empregador pode, nos 15 dias após a comunicação referida nos n.ºs 1 e 2, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 95.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT e na lei;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio de previdência, e as dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados nesta convenção.

3 — Nos casos previstos nas alíneas d), e) e f) do n.º 2 da cláusula 95.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Desconto de faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de retribuição será reduzido a dias e descontado de acordo com as seguintes fórmulas:

$$\frac{\text{Dias completos} = RM}{30}$$

$$\text{Horas remanescentes} = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

*RM* = remuneração normal (incluindo o subsídio de trabalho nocturno quando a ele haja lugar);

*n* = número de horas de trabalho semanal;

*h* = número de horas não trabalhadas a descontar para além das que foram reduzidas a dias completos.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A pedido escrito do trabalhador poderá o empregador conceder-lhe licença sem retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição e longa duração, para frequência de cursos de formação profissional ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3 — O empregador pode recusar a licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença, com antecedência mínima de 90 dias, em relação à data prevista para o seu início;

d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações previstas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

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

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

#### SECÇÃO IV

##### Suspensão de trabalho por impedimento prolongado

###### Cláusula 104.<sup>a</sup>

###### Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspende-se o contrato de trabalho nos direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponha a efectiva prestação de trabalho, salvas as excepções previstas nesta convenção.

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

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve dentro de 15 dias apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

5 — Após a apresentação do trabalhador, o empregador há-de permitir-lhe a retomada do serviço, no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

###### Cláusula 105.<sup>a</sup>

###### Verificação de justa causa durante a suspensão

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

###### Cláusula 106.<sup>a</sup>

###### Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável ao empregador ou por razões de interesse deste, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

## CAPÍTULO VIII

### Quadro de pessoal, acesso e densidades

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Organização do quadro de pessoal

1 — A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência do empregador, sem prejuízo, porém, das normas deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, designadamente quanto às densidades das várias categorias.

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

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores com capacidade reduzida

1 — O empregador deve facilitar o emprego ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2 — Por cada 100 trabalhadores as empresas deverão ter, sempre que possível, pelo menos 2 com capacidade de trabalho reduzida.

3 — As empresas com efectivos entre os 50 e 100 trabalhadores deverão ter, sempre que possível, pelo menos, 1 trabalhador nas condições indicadas no n.º 1.

4 — Sempre que as empresas pretendam proceder ao recrutamento de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão, para o efeito, consultar as associações de deficientes da zona.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

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

1 — Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

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

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Promoção, acesso e carreiras profissionais

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior ou a qualquer outra categoria a que corresponda uma escala de retribuição superior ou mais elevada.

2 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas preferencialmente pelos trabalhadores de categorias imediatamente inferiores.

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação, maior antiguidade e qualificação, segundo os seguintes critérios:

a) Ter cinco anos de experiência na categoria imediatamente inferior;

b) Ter completado acção de formação nessa categoria, reconhecida pela entidade empregadora, nunca inferior a 120 horas.

4 — Os aprendizes ingressam automaticamente na categoria de estagiários logo que completem um ano de antiguidade, salvo nas secções de cozinha e manutenção onde o período de aprendizagem é de dois anos e nas secções de andares e lavandaria, onde o período de aprendizagem é de seis meses.

5 — Os estagiários ingressam automaticamente na categoria respectiva logo que completem um ano de antiguidade, salvo nas secções de cozinha e manutenção, onde o período de estágio é de dois anos, pastelaria, onde o período de estágio é de três anos, e nas secções de andares e lavandaria, onde o período de estágio é de seis meses.

6 — Não haverá período de aprendizagem nem de estágio sempre que o trabalhador se encontre já habilitado com curso de formação profissional nas escolas oficiais ou oficializadas.

7 — Sem prejuízo dos quadros de densidades que integram o anexo XI, as empresas deverão garantir carreiras profissionais, prevendo as condições de acesso à categoria profissional superior, elaborando para o efeito regulamentos internos.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Conceito de aprendizagem e estágio/aspirante

1 — Considera-se aprendizagem o período em que o trabalhador, a ela obrigado, deve assimilar, sob a orientação de um profissional qualificado ou pelo empregador, os conhecimentos técnicos, teóricos e práticos indispensáveis ao ingresso na carreira profissional respectiva.

2 — Considera-se estágio/aspirante o período em que o trabalhador pratica dadas funções correspondentes a uma categoria específica tendo em vista o ingresso na mesma.

3 — Só se considera trabalho de aprendiz ou de estagiário/aspirante o que for regular e efectivamente acompanhado por profissional qualificado ou pelo empregador que preste regular e efectivo serviço na secção respectiva.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Densidades

1 — As densidades mínimas a observar serão as constantes do anexo XI.

2 — Os proprietários dos estabelecimentos não são considerados para o quadro de densidades, excepto se exercerem efectivamente funções.

3 — Nas secções em que haja até dois profissionais só poderá haver um aprendiz ou estagiário ou praticante e naquelas em que o número for superior poderá haver um aprendiz ou estagiário ou praticante por cada três profissionais.

4 — Nos estabelecimentos de serviço de bandeja, designadamente nos classificados de cafés, pastelarias, salões de chá e esplanadas, não poderá haver aprendizes nem estagiários nas secções de mesa.

5 — Não poderá haver aprendizes ou estagiários no serviço de *room-service*.

## CAPÍTULO IX

### SECÇÃO I

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

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

2 — O empregador pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

### SECÇÃO II

#### Transmissão da empresa ou estabelecimento

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Transmissão da empresa ou estabelecimento

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

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

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

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



5 — O disposto nos números anteriores não é aplicável quanto aos trabalhadores que o transmitente, até ao momento da transmissão, tiver transferido, com o seu acordo, para outro estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, continuando aqueles ao seu serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 76.<sup>a</sup>

6 — O disposto no número anterior não prejudica a responsabilidade do adquirente do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

7 — Tendo cumprido o dever de informação previsto no número seguinte, o adquirente pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos no prazo de três meses, sob pena de não se lhe transmitirem.

8 — O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respectivos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores, da data e motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

9 — A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, em tempo útil, antes da transmissão e, sendo o caso, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

10 — O transmitente e o adquirente devem consultar previamente os representantes dos respectivos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendem tomar em relação a estes em consequência da transmissão.

11 — Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores as comissões de trabalhadores, bem como as comissões intersindicaais, as comissões sindicais e os delegados sindicais das respectivas empresas.

12 — Se a empresa, estabelecimento ou parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica transmitida mantiver a sua autonomia, o estatuto e a função dos representantes dos trabalhadores afectados pela transmissão não se altera.

13 — Se a empresa, estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica transmitida for incorporada na empresa do adquirente e nesta não existir comissão de trabalhadores, a comissão ou subcomissão de trabalhadores que naqueles exista continua em funções por um período de dois meses a contar da transmissão ou até que nova comissão entretanto eleita inicie as respectivas funções ou, ainda, por mais dois meses, se a eleição for anulada.

14 — Na situação prevista no número anterior, a subcomissão exerce os direitos próprios das comissões de trabalhadores durante o período em que continuar em funções, em representação dos trabalhadores do estabelecimento transmitido.

15 — Os membros da comissão ou subcomissão de trabalhadores cujo mandato cesse, nos termos do n.º 13, continuam a beneficiar da protecção legal e convencional.

16 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, no caso de se tratar de estabelecimentos de cantinas e bares concessionados, aplicam-se as seguintes regras:

a) Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico por que se

opere, ainda que seja por concurso, ou concurso público, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente ou com a entidade concedente da exploração para os trabalhadores que se encontrem ao serviço da exploração ou estabelecimento há mais de 90 dias, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado;

b) Nos casos de transmissão da exploração em estabelecimentos de ensino, entende-se que os contratos de trabalho se transmitem aos novos adquirentes ou concessionantes, mesmo que tenha ocorrido uma suspensão da actividade por motivos escolares, para esse efeito, devem os trabalhadores ter estado ao serviço num período superior a 90 dias imediatamente anteriores à cessação do contrato com a anterior concessionária, e, após esse período, não se terem verificado quaisquer alterações à categoria ou retribuição que não resultem de imposição legal ou contratual;

c) Na hipótese prevista no número anterior, e relativamente aos trabalhadores que prestam serviço na exploração ou estabelecimento há 90 ou menos dias, ou ainda àqueles cuja remuneração e ou categoria foram alteradas dentro do mesmo período, desde que tal não tenha resultado directamente da aplicação de instrumento de regulamentação colectiva do trabalho, será da responsabilidade da entidade patronal que até então detinha a exploração a manutenção dos respectivos vínculos contratuais;

d) As regras dos números anteriores aplicam-se a todos os trabalhadores ao serviço da exploração ou estabelecimento, incluindo os que estejam com baixa médica ou acidentados, em cumprimento de tarefas legais ou outras ausências devidamente comprovadas ou justificadas.

## CAPÍTULO X

### Formação profissional

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 — Os direitos, deveres e garantias nesta matéria são os constantes do anexo VI.

## CAPÍTULO XI

### SECÇÃO I

#### Retribuição

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo, abonos e gratificações

1 — Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa, salvo quando essas importâncias tenham sido previstas no contrato individual de trabalho ou se devam considerar pelos usos ou por terem um carácter regular e permanente, como elemento integrante da retribuição do trabalhador.

2 — O abono para falhas mensal não é considerado retribuição e não é devido nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### CrITÉrio da fixação da remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Quando algum trabalhador exerça com regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Lugar e tempo de cumprimento

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas de serviço ou imediatamente a seguir.

2 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se por períodos certos iguais que, salvo estipulação em contrário, são a semana, a quinzena ou o mês de calendário.

3 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

4 — O empregador fica constituído em mora se o trabalhador, por facto que não lhe for imputável, não puder dispor do montante da retribuição na data de vencimento.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento da retribuição, o empregador entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma do empregador, o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na segurança social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar e em dias de descanso, feriados, subsídio de férias e subsídio de Natal, bem como a especificação de todas as demais retribuições e de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago, o nome da empresa seguradora e o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Compensações e descontos

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

2 — O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;

b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) À aplicação de sanção pecuniária em sede de processo disciplinar;

d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;

e) Aos preços de utilização de telefones, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador, e consentidas por este;

f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

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

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

## SECÇÃO II

### Remuneração pecuniária

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Vencimentos mínimos

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínima da tabela salarial constante do anexo III.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Cálculo do valor da retribuição horária

Para os efeitos do presente CCT, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:  $(RM \times 12) : (52 \times n)$ , em que *RM* é a retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês da parte pecuniária da sua retribuição.

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

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

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os controladores-caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os recepcionistas que exerçam funções de caixa, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor constante do artigo 7.º do anexo III deste CCT enquanto desempenharem efectivamente essas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo da substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a vencer um prémio de antiguidade por cada período de quatro anos ininterruptos na empresa até ao limite de cinco, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

2 — Contudo, os trabalhadores que à data de 1 de Janeiro de 2007 completem ou tenham completado quatro anos de antiguidade vencem de imediato o referido prémio.

3 — O prémio de antiguidade previsto nesta cláusula conta para todos os efeitos como retribuição e é pago nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — O montante do prémio de antiguidade é o fixado no artigo 3.º do anexo III.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais que no exercício das suas funções utilizam conhecimento de idiomas estrangeiros em contacto com os clientes, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio mensal no valor constante do artigo 4.º do anexo III deste CCT, por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — A prova do conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas, devendo tal habilitação ser averbada na carteira profissional.

3 — Nas profissões onde não seja exigível carteira profissional a prova daquela habilitação far-se-á através de certificado de exame, passado por escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas, o qual só será válido depois de ser visado pelo sindicato.

## SECÇÃO III

### Alimentação

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Princípio do direito à alimentação

1 — Têm direito a alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia simples, conforme o período em que iniciem o seu horário, todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

2 — Nas cantinas de concessão os trabalhadores só terão direito às refeições que sejam confeccionadas ou servidas nas mesmas.

3 — Relativamente aos empregados de escritório dessas cantinas, que prestem serviço fora do local da confecção ou consumo das refeições, a alimentação será substituída pelo seu equivalente pecuniário nos termos do n.º 2 do artigo 5.º do anexo III.

4 — No caso do número anterior, pode a empresa satisfazer o valor da alimentação, excepto no período de férias, através de senhas diárias de refeição, intransmissíveis, a utilizar em restaurantes próximos do local de trabalho, indicados por aquela.

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Fornecimento de alimentação

1 — Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições a alimentação será fornecida em espécie, nos dias de serviço efectivo.

2 — Nos demais estabelecimentos o fornecimento de alimentação será substituído pelo respectivo equivalente pecuniário previsto no anexo III, nos dias de serviço efectivo.

3 — Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro nos termos deste CCT, ou quando lhe não possa ser fornecida nos casos de férias ou dietas, a substituição far-se-á pelos valores referidos no anexo III, aplicando-se os valores do n.º 1 a situações duradouras e do n.º 2 a situações precárias ou esporádicas.

4 — Nos estabelecimentos previstos no n.º 1 da presente cláusula, no período de férias, o fornecimento da alimentação em espécie será substituído pelo seu equivalente pecuniário mensal previsto no anexo III. A prestação da alimentação em espécie no período de férias só é possível por acordo das partes.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Condições básicas da alimentação

1 — As refeições serão constituídas, atendendo à preferência dos trabalhadores, por:

- a) Pequeno-almoço: café com leite, chá com leite ou chocolate, pão com manteiga ou doce;
- b) Ceia simples: duas sandes de carne ou queijo e 2 dl de vinho ou leite ou café com leite ou chá, chocolate ou sumo;
- c) Almoço, jantar e ceia completa: sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, 3 dl de vinho ou cerveja ou refrigerante ou leite ou chá ou água mineral ou sumo,

duas peças de fruta ou doce, café e pães da qualidade que é servida aos clientes.

2 — Têm direito a ceia simples os trabalhadores que tenham actividade entre as 23 horas e a 1 hora da manhã do dia seguinte.

3 — Têm direito a ceia completa os trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora da manhã.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Tempo destinado às refeições

1 — As horas de refeições são fixadas pelo empregador dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.

2 — O tempo destinado às refeições é de quinze minutos, para as refeições ligeiras, e de trinta minutos para as refeições principais, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários seguidos, aos quais será atribuída uma hora para cada refeição principal.

3 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

4 — Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

5 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 10 horas.

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### Alimentação especial

O profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário nos termos do disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 5.º do anexo III.

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

1 — O empregador, ou os seus representantes directos, deverão promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

2 — Assim:

a) A quantidade e qualidade dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade do empregador e do chefe de cozinha;

b) A confecção e apresentação são da responsabilidade do empregador e do chefe de cozinha.

3 — De dois em dois dias, deve o chefe de cozinha, ou o cozinheiro do pessoal, elaborar e afixar, em lugar visível, a ementa das refeições a fornecer.

4 — A elaboração das ementas deverá obedecer aos seguintes requisitos:

- a) Diariamente, alternar a refeição de peixe com carne;
- b) Não repetir a constituição dos pratos.

5 — A inobservância dos requisitos acima referidos obriga os empregadores a fornecer a alimentação, por escolha do trabalhador, constante da ementa dos clientes.

6 — Todo o pessoal, sem excepção, tomará as suas refeições no refeitório único ou no local para esse fim destinado, que deverão reunir, obrigatoriamente, condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio.

## SECÇÃO IV

### Serviços extras

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### Definição e normas especiais dos serviços extras

1 — É considerado serviço extra o serviço acidental ou extraordinário não superior a dois dias, executado dentro ou fora do estabelecimento que, excedendo as possibilidades de rendimento de trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 — O empregador tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra, devendo, porém, fazer o recrutamento, através do sindicato, de entre os profissionais inscritos como desempregados.

3 — Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pelo empregador as remunerações mínimas constantes do artigo 6.º do anexo III.

4 — As remunerações fixadas para os extras correspondem a um dia de trabalho normal e são integralmente devidas mesmo que a duração do serviço seja inferior.

5 — O encarregado de serviço e os profissionais denominados «trinchantes» terão direito ao acréscimo de 20 % sobre a remuneração da tabela atrás designada.

6 — Nos serviços prestados nos dias de Natal, Páscoa, Carnaval e na passagem do ano as remunerações mínimas no n.º 1 sofrerão um aumento de 50 %.

7 — Se o serviço for prestado fora da área onde foram contratados, serão pagos ou fornecidos os transportes de ida e volta e o período de trabalho contar-se-á desde a hora da partida até final do regresso, utilizando-se o primeiro transporte ordinário que se efectue após o termo do serviço; no caso de terem de permanecer mais de um dia na localidade onde vão prestar serviço, têm ainda direito a alojamento e alimentação pagos ou fornecidos pelos empregadores.

8 — Sempre que por necessidade resultante de serviço sejam deslocados trabalhadores da sua função normal para a realização de serviços extras, ficam os mesmos abrangidos pelo disposto nesta cláusula.

## SECÇÃO V

### Alojamento

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### Alojamento

1 — Por acordo com o trabalhador, pode a empresa conceder-lhe alojamento em instalações suas ou alheias.

2 — Em caso algum pode o valor do alojamento ser deduzido da parte pecuniária da remuneração, seja qual for o montante da remuneração de base do trabalhador.

Cláusula 136.<sup>a</sup>**Garantia de direito ao alojamento**

1 — Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a sua fruição ser retirada ou agravada.

2 — Se for accidental ou resultante de condições especiais ou transitórias da prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

## SECÇÃO VI

**Partidos e perdidos**Cláusula 137.<sup>a</sup>**Partidos**

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor de utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessa ocorrência.

Cláusula 138.<sup>a</sup>**Objectos perdidos**

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm direito a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

## CAPÍTULO XII

**Condições específicas**

## SECÇÃO I

**Maternidade e paternidade**Cláusula 139.<sup>a</sup>**Maternidade**

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e antiguidade, são direitos específicos da mulher:

a) Licença por maternidade durante 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto. Pode a trabalhadora optar por uma licença de 150 dias, comunicando-o ao empregador nos 7 dias após o parto. Nos casos de nascimento múltiplo, o período de licença será acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro. Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias. É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;

b) Ser dispensada, quando o requeira e justifique, de prestar trabalho suplementar;

c) Ser dispensada da comparência ao trabalho aquando dos ciclos fisiológicos, até dois dias em cada mês, sendo facultativa a sua retribuição;

d) Ser dispensada para se deslocar a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, sem perda de retribuição;

e) Ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora, quando comprovadamente amamenta o filho, para o cumprimento dessa missão enquanto durar e se não amamentar até o filho completar um ano, sem perda de retribuição e sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte;

f) Ser transferida durante o período de gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que não a prejudiquem, quando os que habitualmente desempenha sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;

g) Para as que tenham filhos, e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário;

h) A licença sem vencimento por seis meses, prorrogável até ao limite de dois anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida, desde que avise com um mês de antecedência, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte e na cláusula 103.<sup>a</sup>;

i) Não ser despedida sem parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no caso de se encontrar grávida, puérpera ou lactante.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se sem justa causa.

Cláusula 140.<sup>a</sup>**Paternidade**

O trabalhador deve não estar impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal para que possa exercer os seguintes direitos:

a) Licença por paternidade, na parte em que exceda seis semanas a seguir ao parto;

b) Dispensa por nascimento do filho;

c) Dispensa para aleitação;

d) Licença parental ou regime alternativo de trabalho parcial;

e) Faltas para assistência ao filho ou adoptado, em caso de doença ou acidente;

f) Licença especial para assistência a filho ou adoptado;

g) Redução do período normal de trabalho para assistência a filho com deficiência;

h) Trabalho a tempo parcial para assistência a filho ou adoptado;

i) Trabalho em jornada contínua ou em horário flexível para assistência a filho ou adoptado.

## SECÇÃO II

## Menores

Cláusula 141.<sup>a</sup>

## Trabalho de menores

1 — Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízos ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

2 — Os menores com idade compreendida entre os 14 anos e a idade mínima de admissão, que tenham concluído a escolaridade obrigatória, podem prestar trabalhos leves, que não sejam susceptíveis de prejudicar a sua saúde ou o seu desenvolvimento físico e mental.

3 — Entende-se por trabalho leve a actividade integrada por tarefas simples e definidas que pressuponham conhecimentos elementares e não exijam esforços físicos ou mentais que ponham em risco a saúde e o desenvolvimento global do menor.

4 — Não se considera leve, nomeadamente, o trabalho que:

- a) Seja proibido ou condicionado a menores;
- b) Exceda sete horas diárias e trinta e cinco horas semanais;
- c) Seja executado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte;
- d) Comporte um descanso semanal inferior a dois dias;
- e) Comporte um período de mais de quatro horas seguidas sem ser interrompido por um intervalo nunca inferior a uma hora;
- f) Seja prestado nos serviços de andares, bares e nos salões de dança.

5 — Os menores que tenham completado a idade mínima de admissão e não tenham concluído a escolaridade obrigatória só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequentem estabelecimento de ensino ou estejam abrangidos por modalidade especial de educação escolar ou por programa de aprendizagem ou de formação profissional que confirmem um grau de equivalência escolar obrigatória;
- b) O horário de trabalho não prejudique a assiduidade escolar ou a participação nos programas de formação profissional.

6 — As férias dos trabalhadores menores de 18 anos de idade deverão ser marcadas de modo que as gozem simultaneamente com os pais ou tutores, ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

## SECÇÃO III

## Trabalhadores-estudantes

Cláusula 142.<sup>a</sup>

## Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos que constam do anexo v, «Regulamento do trabalhador-estudante».

## CAPÍTULO XIII

## Segurança social e regalias sociais

## SECÇÃO I

## Segurança social

Cláusula 143.<sup>a</sup>

## Contribuições

1 — Em matéria de segurança social, os empregadores e todos os seus empregados abrangidos por esta convenção contribuirão para a segurança social, nos termos da lei.

2 — As contribuições por parte das empresas e dos trabalhadores incidirão sobre os vencimentos e prestações efectivamente pagas nos termos desta convenção.

Cláusula 144.<sup>a</sup>

## Controlo das contribuições

As folhas de ordenados e salários, bem como as guias relativas ao pagamento das contribuições do regime geral da segurança social deverão ser visadas pelas comissões de trabalhadores ou, na sua falta, pelos representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito ou pelo delegado sindical.

Cláusula 145.<sup>a</sup>

## Segurança, higiene e saúde no trabalho

Os direitos, deveres e garantias em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho são os constantes do anexo vii.

## SECÇÃO II

## Regalias sociais

Cláusula 146.<sup>a</sup>

## Higiene e segurança no trabalho

As empresas assegurarão a adequada prevenção em matéria de higiene e segurança no trabalho, promovendo a formação e informação adequada junto dos trabalhadores tendente à diminuição dos riscos de acidente.

Cláusula 147.<sup>a</sup>

## Seguro de acidentes de trabalho

1 — É obrigatório para todas as empresas, em relação aos trabalhadores ao seu serviço, segurar estes contra acidentes de trabalho, devendo o seguro ser feito com base na retribuição efectiva, a que serão adicionados todos os subsídios e remunerações complementares a que o trabalhador tenha direito pelo exercício das suas funções e prestação de serviço.

2 — O empregador suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do não cumprimento do disposto no número anterior.

## CAPÍTULO XIV

## Da actividade sindical

## SECÇÃO I

## Actividade sindical na empresa

Cláusula 148.<sup>a</sup>

## Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de dirigentes, delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 — A comissão sindical da empresa (CSE) é constituída pelos delegados sindicais.

3 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas.

4 — Ao empregador e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 149.<sup>a</sup>

## Dirigentes sindicais

1 — Os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais das associações sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de retribuição, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3 — A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que faltaram.

4 — Quando as faltas para o exercício da actividade sindical se prolongarem efectivamente para além de 30 dias úteis, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 150.<sup>a</sup>

## Tarefas sindicais

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 149.<sup>a</sup> e 153.<sup>a</sup>, os empregadores são obrigados a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho de tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2 — A comunicação prevista no número anterior será feita à empresa com uma antecedência de 10 dias e dela deverá constar a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3 — As faltas a que se refere o n.º 1 desta cláusula serão controladas a nível de empresa e terão os limites seguintes:

a) Empresas com 10 a 20 profissionais — 5 dias em cada ano civil, a usufruir por um trabalhador;

b) Empresas de 21 a 50 profissionais — 10 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de dois trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes dois trabalhadores da mesma secção;

c) Empresas com 51 a 150 profissionais — 15 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de três trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes trabalhadores da mesma secção;

d) Empresas com mais de 150 profissionais — 20 dias em cada ano civil, a usufruir repartidamente por um máximo de quatro trabalhadores, não podendo estar simultaneamente ausentes trabalhadores da mesma secção.

## SECÇÃO II

## Nomeação de delegados e seus direitos

Cláusula 151.<sup>a</sup>

## Identificação dos delegados

As direcções sindicais comunicarão ao empregador a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações.

Cláusula 152.<sup>a</sup>

## Proibição de transferência de delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 153.<sup>a</sup>

## Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de oito horas mensais.

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.

3 — O número de delegados sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido no n.º 1 é determinado da forma seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

$$\frac{6 + n - 500}{500}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

4 — As faltas dadas pelos delegados sindicais não abrangidos pelo crédito de horas previsto no número anterior são

justificadas e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço, excepto quanto à retribuição.

5 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, o empregador com a antecedência de um dia, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que faltaram.

#### Cláusula 154.<sup>a</sup>

##### Cedência de instalações

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

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

#### Cláusula 155.<sup>a</sup>

##### Informação sindical

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

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>

##### Direito a informação e consulta

1 — Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção colectiva, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível de organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 — As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 — Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direc-

ção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

6 — O disposto no presente artigo não é aplicável às microempresas, às pequenas empresas e aos estabelecimentos onde prestem actividade menos de 10 trabalhadores.

### SECÇÃO III

#### Direito de reunião dos trabalhadores na empresa

#### Cláusula 157.<sup>a</sup>

##### Reuniões fora do horário normal

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho ou em local a indicar pelos representantes dos trabalhadores, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

#### Cláusula 158.<sup>a</sup>

##### Reuniões durante o horário normal

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por quaisquer das entidades citadas na cláusula 157.<sup>a</sup>

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta e na cláusula anterior são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

### SECÇÃO IV

#### Comissão sindical de empresa

#### Cláusula 159.<sup>a</sup>

##### Reuniões com empregador

1 — A comissão sindical de empresa reúne com o empregador sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.



3 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar fora de horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do disposto na cláusula 153.<sup>a</sup>

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e o empregador.

## SECÇÃO V

### Protecção especial dos representantes dos trabalhadores

#### Cláusula 160.<sup>a</sup>

##### Despedimentos de representantes de trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, os delegados sindicais, os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, os membros dos conselhos europeus de empresa, das comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras, presume-se feito sem justa causa.

2 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e deste contrato, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

3 — Para os efeitos deste diploma entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

## CAPÍTULO XV

### Comissões específicas

#### Cláusula 161.<sup>a</sup>

##### Comissão de conflitos

1 — A presente comissão é constituída pela HR CENTRO — União das Empresas de Hotelaria, Restauração e de Turismo de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e visa a resolução de conflitos individuais e colectivos das empresas do sector abrangidas pelo presente CCT.

2 — Participará nesta comissão um representante da HRCENTRO, um representante da FESAHT, um representante da entidade empregadora, o trabalhador ou dois representantes dos trabalhadores no caso de conflito colectivo.

3 — A comissão reunirá na 1.<sup>a</sup> segunda-feira de cada mês, pelas 16 horas, sempre que uma das partes o solicite, com o mínimo de 30 dias de antecedência.

4 — O local da reunião será na sede da HRCENTRO ou da FESAHT, conforme a reunião seja solicitada pela FESAHT ou pela HRCENTRO, respectivamente.

5 — A parte convocante indicará, para além da identificação da empresa ou dos trabalhadores, concretamente a razão do conflito existente.

6 — A parte convocada convocará a empresa ou o trabalhador, ou os trabalhadores, conforme o caso, enviando-lhes, conjuntamente, a convocatória com o pedido fundamentado da outra parte.

7 — No caso de faltar qualquer das partes presume-se não haver vontade de resolver o conflito no âmbito desta comissão e por conseguinte não haverá nova convocação, salvo se ambas as partes acordarem.

8 — De cada reunião será lavrada uma acta e assinada pelas partes.

9 — No caso de ser obtido um acordo e este não for cumprido por qualquer das partes, no todo ou em parte, no prazo estipulado, considera-se sem efeito e dá direito à parte contrária de exigir judicialmente a totalidade dos créditos pedidos.

#### Cláusula 162.<sup>a</sup>

##### Comissão de formação profissional

##### Preâmbulo

As partes signatárias da presente convenção colectiva de trabalho reconhecem:

Um défice altíssimo de formação profissional em todo o sector do turismo, que se deve fundamentalmente ao grande crescimento do número de estabelecimentos de alojamento, restauração e bebidas e, consequentemente, de trabalhadores, à grande rotatividade destes e ao facto da oferta de formação profissional não ter acompanhado o referido crescimento verificado no sector nos últimos 30 anos;

A importância estratégica da formação profissional para garantir a qualidade do produto turístico nacional e elevar os níveis da competitividade das empresas, da produtividade, da valorização profissional e pessoal e das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores do sector;

Que a formação certificada, de qualidade, que responda a necessidades do sector e de valorização profissional, ligadas ao posto de trabalho, poderá produzir resultados melhores e mais imediatos;

Que a formação contínua dos trabalhadores do sector é claramente insuficiente;

Que a formação inicial é ainda muito residual em particular no sector da restauração e bebidas;

Que é fundamental garantir a todos os jovens uma qualificação inicial antes da integração na vida activa no sector, área da responsabilidade do Ministério da Educação e das escolas hoteleiras e demais escolas profissionais;

Que existe um nível ainda baixo de escolaridade e qualificação dos trabalhadores e empresários do sector;

Que são relevantes para o exercício de qualquer actividade, para além das técnico-profissionais, áreas específicas como a saúde, a higiene e segurança no trabalho, o acesso ao ensino, as línguas estrangeiras e as novas tecnologias da informação e comunicação;

Que o plano nacional de formação «Melhor turismo» 2000-2006 não atingiu minimamente os seus objectivos.

Neste contexto, assume particular relevância a criação de uma comissão específica de formação profissional para o sector do turismo.

1 — A presente comissão específica de formação profissional para o sector do turismo, a seguir designada por CEFOR, será constituída por três elementos nomeados pela HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e outros três nomeados pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra os seus representantes no prazo de 30 dias após a entrada em vigor deste CCT.

3 — À CEFOR compete, nomeadamente:

a) Avaliar e acompanhar a aplicação ao sector da legislação sobre formação profissional;

b) Promover e apoiar a realização de estudos e projectos de investigação sobre as necessidades e carências de formação profissional no sector do turismo, bem como à problemática do emprego, das qualificações, dos sistemas e metodologias de formação e de certificação profissional e assegurar a sua divulgação através, nomeadamente, das entidades signatárias do presente CCT;

c) Efectuar o levantamento da oferta formativa a nível sectorial, com vista à sua articulação e à criação de uma base de dados a ser disponibilizada aos interessados;

d) Defender e diligenciar no sentido da melhoria dos níveis de escolaridade, qualificação e formação profissional dos trabalhadores e dos empresários do sector, quer pelas vias directamente ao seu alcance, no diálogo com os representados das entidades subscritoras, quer por via de posições comuns sobre as políticas de formação;

e) Diligenciar para que as empresas e os trabalhadores invistam na formação;

f) Diligenciar para que a formação dos activos seja apoiada por meios públicos, privilegiando-se as micro e pequenas empresas;

g) Diligenciar para a realização de acções de formação para desempregados de modo que estes ingressem no sector do turismo já com um nível de formação aceitável;

h) Participar em debates regionais ou nacionais sobre a formação e certificação profissional do sector do turismo, hotelaria, restauração e bebidas;

i) Apoiar as estruturas públicas e privadas da formação turística, nomeadamente escolas hoteleiras, núcleos escolares, unidades móveis, escolas profissionais, empresas e demais entidades reconhecidas pela CEFOR como entidades formadoras de qualidade para o sector do turismo;

j) Realizar planos de formação e definir prioridades para os diferentes sectores tendo em conta as suas necessidades;

k) Promover e incentivar a formação inicial e de novos profissionais qualificados para os diversos sectores do turismo;

l) Promover e incentivar a melhoria da qualidade do desempenho técnico-profissional dos vários sectores do turismo, através de acções de formação contínua de activos ao longo da vida;

m) Promover e incentivar a melhoria da qualidade de toda a oferta nacional de formação para os vários sectores do turismo e contribuir para o prestígio das profissões turís-

ticas e para a imagem de qualidade do turismo português, no País e no estrangeiro;

n) Apoiar outras entidades na participação ou criação de pessoas colectivas de direito público ou privado, de natureza associativa, que tenham por objecto a formação, o ensino não superior e a investigação no sector do turismo;

o) Diligenciar para a criação de estruturas de apoio às empresas e trabalhadores visando a dinamização da formação, a difusão de boas práticas e a realização de iniciativas convergentes em termos de estudo, informação e promoção da formação;

p) Conceder prémios de reconhecimento de boas práticas e excelência a pessoas e entidades, no âmbito da investigação e da formação turística.

4 — A CEFOR reunirá trimestralmente, podendo contudo reunir a todo o momento desde que uma das partes a convoque por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias, enviando conjuntamente a agenda de trabalho da reunião.

5 — O local das reuniões será, alternadamente, na sede de uma das partes.

6 — De cada reunião será lavrada uma acta que deverá ser assinada pelas partes na reunião seguinte.

7 — A CEFOR só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois elementos nomeados por cada parte.

8 — As deliberações são vinculativas quando tomadas por unanimidade dos presentes.

9 — A CEFOR poderá, a todo o momento, elaborar um regulamento de funcionamento.

## CAPÍTULO XVI

### Penalidades

#### Cláusula 163.<sup>a</sup>

##### Multas

O não cumprimento por parte do empregador das normas estabelecidas nesta convenção será punido nos termos da lei.

## CAPÍTULO XVII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 164.<sup>a</sup>

##### Indumentárias

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo do empregador, excepto o casaco branco, a calça preta, a camisa branca e a gravata ou laço tradicionais na indústria e a bata, avental e ou jaleco nas secções de cozinha e ou pastelaria, salvaguardando-se apenas os casos em que seja prática actual das empresas o fornecimento da dita indumentária.

2 — As escolhas de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.

3 — Os trabalhadores só usarão indumentárias decorativas, exóticas, regionais ou históricas se derem a sua aquiescência a esse uso.

4 — As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargo do empregador, desde que possua lavandaria, exceptuando-se apenas a camisa e as calças de indumentária tradicional.

#### Cláusula 165.<sup>a</sup>

##### Manutenção das regalias adquiridas

1 — Este contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente contrato.

#### Cláusula 166.<sup>a</sup>

##### Substituição do presente CCT e prevalência das normas

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

2 — São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições deste CCT, da lei, ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

#### Cláusula 167.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três elementos nomeados pela FESAHT e outros três elementos nomeados pela associação patronal signatária.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura do presente contrato, os seus representantes.

3 — À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente contrato e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois elementos nomeados por cada parte.

5 — As deliberações são vinculativas constituindo parte integrante do presente contrato quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com 15 dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalho e do local, dia e hora da reunião.

7 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério que tutelar o trabalho.

8 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, até ao limite de dois, que não terão direito a voto.

9 — A comissão, na sua primeira reunião, poderá elaborar um regulamento de funcionamento.

## ANEXO I

### Estabelecimentos e empresas

#### A) Classificação dos estabelecimentos e empresas

Para os efeitos da cláusula 2.<sup>a</sup> deste CCT, os estabelecimentos e empresas são integrados nos seguintes grupos:

##### Grupo A:

Abastecedoras de aeronaves;  
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 5 estrelas;  
Campos de golfe;  
Casinos (estabelecimentos de restauração e de bebidas);  
Clubes de 1.<sup>a</sup>;  
*Health clubs*;  
Hotéis de 5 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 5 estrelas;  
Empresas de *catering*;  
Estabelecimentos de restauração e ou de bebidas de luxo;  
Fábricas de refeições;  
Salas de bingo.

##### Grupo B:

Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;  
Cantinas com ou sem estabelecimentos de restauração e ou de bebidas concessionados;  
Embarcações turísticas;  
Estabelecimentos termais;  
Estabelecimentos de animação turística;  
Estabelecimentos de restauração e ou de bebidas típicos;  
Estalagem de 5 estrelas;  
Hotéis de 4 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;  
Parques de campismo de 4 estrelas;  
Pousadas;  
Pousadas da juventude.

##### Grupo C:

Aldeamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;  
Albergarias;  
Apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;  
Casas de hóspedes e hospedarias;  
Clubes de 2.<sup>a</sup>;  
Estabelecimentos de restauração e ou de bebidas;  
Estabelecimentos de turismo no espaço rural;  
Estalagens de 4 estrelas;  
Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;  
Hotéis rurais;

Lares com fins lucrativos;  
 Moradias turísticas de 1.ª e 2.ª categorias;  
 Motéis de 3 e 2 estrelas;  
 Parques de campismo de 3, 2 e 1 estrelas;  
 Pensões de 1.ª, 2.ª e 3.ª;  
 Outros estabelecimentos de alojamento, restauração e bebidas.

#### B) Denominação dos estabelecimentos e empresas

Hotéis, pensões, pousadas, estalagens, albergarias, residenciais, motéis, casinos, apartamentos turísticos, aldeamentos turísticos, moradias turísticas, complexos turísticos, clubes, *health clubs*, campos de golfe, residências, hospedarias, casas de hóspedes, casas de dormidas, lares com fins lucrativos, parques de campismo públicos, parques de campismo privados, parques de campismo associativos, conjuntos turísticos, turismo no espaço rural, designadamente hotéis rurais, parques de campismo rural, turismo de habitação, turismo rural, agro-turismo, casas de campo, turismo de aldeia, turismo da natureza, designadamente casas de natureza, casas-abrigo, centros de acolhimento, casas-retiro, estabelecimentos ou actividades de interpretação ambiental e desporto da natureza independentemente da sua denominação, empresas de animação turística, designadamente campos de golfe, parques temáticos, balneários termais, balneários terapêuticos, estabelecimentos de congressos, autódromos, kartódromos, embarcações turísticas, teleféricos e outros estabelecimentos seja qual for a sua designação destinados à animação turística, nomeadamente de índole cultural, desportiva, temática e de lazer, restaurantes em todas as suas modalidades, incluindo os *snack-bares* e *self-services*, casas de pasto, casas de comidas, casas de vinhos e petiscos, tendinhas-bares, cervejarias, marisqueiras, esplanadas, *pubs*, bufetes, incluindo os de casas de espectáculos e recintos de diversão ou desportivos, botequins, bares, salões de dança (*dancings*), discotecas, *cabarets*, *boîtes* e *night-clubs*, salões de bilhares e ou de jogos, abastecedores de aeronaves (*catering*) e preparadoras, fornecedores e fábricas de refeições para aeronaves, ao domicílio, de banquetes, recepções e beberetes e outras refeições colectivas, cafés, pastelarias, cafetarias, confeitarias, salões e casas de chá e leitarias, geladarias, estabelecimentos de fabrico de pastelaria, padaria, e geladaria, estabelecimentos comerciais, industriais ou agrícolas e tabernas ou estabelecimentos e serviços similares com outras designações que sejam ou venham a ser adoptadas.

## ANEXO II

### Categorias e níveis de remuneração

#### 1 — Direcção:

Director de hotel — XII;  
 Subdirector de hotel — XI;  
 Assistente de direcção — XI;  
 Director de alojamento — XI;  
 Director de relações públicas — XI;  
 Director de produção (*food and beverage*) — XI;  
 Director de pensão — X;  
 Director artístico — XI.

#### 2 — Recepção-portaria:

Técnico de acolhimento (*guest relations*) — XI;  
 Chefe de recepção — X;  
 Subchefe de recepção — IX;  
 Recepcionista principal — VIII;  
 Recepcionista de 1.ª — VII;  
 Recepcionista de 2.ª — VI;  
 Recepcionista estagiário — III;  
 Recepcionista aprendiz com 18 ou mais anos — II;  
 Recepcionista aprendiz com 18 anos — I;  
 Porteiro de restauração e bebidas — V;  
 Trintanário principal — VIII;  
 Trintanário — VI;  
 Bagageiro — V;  
 Mandarete com 18 ou mais anos — V;  
 Mandarete com 18 anos — I;  
 Chefe de segurança — IX;  
 Vigilante — V.

#### 3 — Controlo e economato:

Chefe de secção de controlo — IX;  
 Controlador — VIII;  
 Estagiário de controlador — III;  
 Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos — II;  
 Aprendiz de controlador com menos de 18 anos — I;  
 Chefe de compras/ecónomo — IX;  
 Despenseiro/cavista — VI;  
 Ajudante de despenseiro/cavista — V;  
 Estagiário de despenseiro — III;  
 Aprendiz de despenseiro — II;  
 Aprendiz de despenseiro com 18 anos — I.

#### 4 — Alojamento-andares-quartos:

Governante geral de andares — IX;  
 Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza — VIII;  
 Empregada de roupa/lavandaria — V;  
 Aprendiz de empregada roupa/lavandaria com 18 ou mais anos — II;  
 Aprendiz de empregada roupa/lavandaria com 18 anos — I;  
 Empregada de andares — VI;  
 Estagiária de andares — III;  
 Aprendiz de empregada andares/quartos com 18 ou mais anos — II;  
 Aprendiz de empregada andares/quartos com 18 anos — I;  
 Controlador de minibares — VI;  
 Controlador *room-service* — VII;  
 Costureira — VI.

#### 5 — Restauração e bebidas:

Director de restaurante — XI;  
 Encarregado de restauração e bebidas — XI;  
 Chefe de mesa/*snack bar* — X;  
 Subchefe de mesa/*snack bar* — IX;  
 Empregado de mesa principal — VIII;  
 Empregado de mesa de 1.ª — VII;  
 Empregado de mesa de 2.ª — VI;  
 Estagiário de empregado de mesa — III;  
 Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos — II;

Aprendiz de empregado de mesa com 18 anos — I;  
 Escanção — VIII;  
 Empregado de *snack bar* principal — VIII;  
 Empregado de *snack bar* de 1.ª — VII;  
 Empregado de *snack bar* de 2.ª — VI;  
 Estagiário de *snack bar* — III;  
 Aprendiz de *snack bar* com mais de 18 anos — II;  
 Aprendiz de *snack bar* com 18 anos — I;  
 Chefe de balcão — X;  
 Subchefe de balcão — IX;  
 Empregado de balcão principal — VIII;  
 Empregado de balcão de 1.ª — VII;  
 Empregado de balcão de 2.ª — VI;  
 Estagiário de empregado de balcão — III;  
 Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos — II;  
 Aprendiz de empregado de balcão com 18 anos — I;  
 Recepcionista de restauração — VII;  
 Preparador de banquetes — VI;  
 Supervisor de bares — X;  
 Chefe de *barman/barmmaid* — X;  
 Subchefe de *barman* — IX;  
*Barman/barmmaid* principal — VIII;  
*Barman/barmmaid* de 1.ª — VII;  
*Barman/barmmaid* de 2.ª — VI;  
 Estagiário de *barman/barmmaid* — III;  
 Aprendiz de *barman/barmmaid* com 18 ou mais anos — II;  
 Aprendiz de *barman/barmmaid* com 18 anos — I;  
 Chefe de cafetaria — VIII;  
 Cafeteira — VI;  
 Estagiário de cafeteiro — III;  
 Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos — II;  
 Aprendiz de cafeteiro com 18 anos — I;  
 Empregado de jogos — VI;  
 Distribuidor de refeições — VI.

#### 6 — Cozinha:

Chefe de cozinha — XI;  
 Subchefe de cozinha — X;  
 Cozinheiro principal — X;  
 Cozinheiro de 1.ª — IX;  
 Cozinheiro de 2.ª — VII;  
 Cozinheiro de 3.ª — VI;  
 Estagiário de cozinheiro do 2.º ano — V;  
 Estagiário de cozinheiro do 1.º ano — IV;  
 Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos (2.º ano) — III;  
 Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos (1.º ano) — II;  
 Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos (2.º ano) — II;  
 Aprendiz de cozinheiro com 18 anos (1.º ano) — I;  
 Assador/grelhador — VI.

7 — Estabelecimentos de restauração e ou de bebidas com fabrico de pastelaria e ou panificação e ou geladaria/seções de fabrico de pastelaria e ou panificação e ou geladaria de hotéis e outros estabelecimentos de alojamento:

Chefe/mestre pasteleiro — XI;  
 Pasteleiro de 1.ª — X;  
 Pasteleiro de 2.ª — VIII;  
 Pasteleiro de 3.ª — VII;  
 Estagiário de pasteleiro do 3.º ano — V;  
 Estagiário de pasteleiro do 2.º ano — IV;

Estagiário pasteleiro do 1.º ano — III;  
 Amassador/panificador — VII;  
 Forneiro — VII;  
 Aspirante de amassador/panificador/forneiro — VI.

#### 8 — Qualidade:

Director de qualidade — XI;  
 Nutricionista — X;  
 Microbiologista — X.

#### 9 — Higiene e limpeza:

Chefe de copa — VIII;  
 Copeiro — V;  
 Copeiro aprendiz com 18 ou mais anos — II;  
 Copeiro aprendiz com 18 anos — I;  
 Encarregado de limpeza — VIII;  
 Empregado de limpeza — V;  
 Guarda de lavabos — V.

#### 10 — Abastecedoras de aeronaves:

Técnico de *catering* — XI;  
 Supervisor — IX;  
 Controlador de operações — VIII;  
 Assistente de operações — XI;  
 Chefe de cais — X;  
 Chefe de sala — VIII;  
 Preparador/embalador — VI.

#### 11 — Refeitórios:

Encarregado de refeitório A — XI;  
 Encarregado de refeitório B — X;  
 Empregado de refeitório/empregado de refeitório (cantinas concessionadas) — VI.

#### 12 — Termas, *healths clubs*, piscinas, praias e outros:

Director — XI;  
 Professor de natação — XI;  
 Assistente social (lares) — X;  
 Enfermeiro (lares) — IX;  
 Empregado de consultório — VIII;  
 Empregado de inalações — VIII;  
 Empregado de secção de fisioterapia — VIII;  
 Fisioterapeuta (lares) — VIII;  
 Animador sócio-cultural (lares) — VII;  
 Massagista terapêutico de recuperação e sauna — VII;  
 Banheiro/nadador-salvador — VII;  
 Tratador/conservador de piscinas — VII;  
 Ajudante de lar (lares) — VI;  
 Banheiro termal — VI;  
 Buvete — VI;  
 Duchista — VI;  
 Esteticista — VI;  
 Manicuro/pedicuro — VI;  
 Vigia de bordo — VI;  
 Bilheteiro — VI;  
 Empregado de balneários — VI;  
 Ajudante de fisioterapia (lares) — VI;  
 Empregado auxiliar (lares) — V;  
 Moço de terra — V;

Estagiário de empregado de balneário — IV;  
 Aprendiz de empregado de balneário com mais de 18 anos — III;  
 Aprendiz de empregado de balneário com menos de 18 anos — II.

### 13 — Golfe:

Director de golfe — XI;  
 Professor de golfe — XI;  
 Secretário — X;  
 Recepcionista — VI;  
 Chefe de manutenção — X;  
 Capataz de campo — IX;  
 Capataz de rega — IX;  
 Operador de golfe principal — VII;  
 Operador de golfe — VI;  
 Chefe de *caddies* — VII;  
*Caddie* — VI.

### 14 — Animação e desportos:

Encarregado de animação e desportos — X;  
 Monitor de animação e desportos — IX;  
 Tratador de cavalos — VI;  
 Chefe de *bowling* — IX;  
 Empregado de *bowling* — VI;  
 Recepcionista de *bowling* — VI;  
*Disk-jockey* — VII;  
 Recepcionista de teleférico — VII;  
 Electromecânico de teleférico — VIII.

### 15 — Parque de campismo:

Encarregado de parque de campismo — IX;  
 Guarda do parque de campismo — VI;  
 Guarda de acampamento turístico — VI.

### 16 — Sector administrativo:

Director administrativo e financeiro — XI;  
 Director de serviços — XI;  
 Director de pessoal — XI;  
 Formador — XI;  
 Chefe de pessoal — X;  
 Chefe de departamento de divisão ou de serviços — X;  
 Contabilista — X;  
 Chefe de secção — IX;  
 Tesoureiro — IX;  
 Secretário de direcção — VIII;  
 Controlador de caixa — VIII;  
 Caixa — VIII;  
 Assistente administrativo principal — IX;  
 Assistente administrativo de 1.<sup>a</sup> — VIII;  
 Assistente administrativo de 2.<sup>a</sup> — VII;  
 Assistente administrativo de 3.<sup>a</sup> — VI;  
 Estagiário de assistente administrativo — IV;  
 Aprendiz de assistente administrativo com mais de 18 anos — II;  
 Aprendiz de assistente administrativo com menos de 18 anos — I;  
 Cobrador — VII;  
 Chefe de telefones — IX;  
 Telefonista de 1.<sup>a</sup> — VII;

Telefonista de 2.<sup>a</sup> — VI;  
 Estagiário de telefonista — III;  
 Aprendiz de telefonista com mais de 18 anos — II;  
 Aprendiz de telefonista com 18 anos — I.

### 17 — Sector comercial:

Director comercial — XI;  
 Promotor de vendas — IX;  
 Caixeiro-encarregado — IX;  
 Caixeiro chefe de secção — VIII;  
 Caixeiro de 1.<sup>a</sup> — VII;  
 Caixeiro de 2.<sup>a</sup> — VI;  
 Estagiário de caixeiro — III;  
 Aprendiz de caixeiro com mais de 18 anos — II;  
 Aprendiz de caixeiro com menos de 18 anos — I.

### 18 — Serviços técnicos e manutenção:

Director de serviços técnicos — XI;  
 Chefe de serviços técnicos — X;  
 Electromecânico em geral — IX;  
 Operário polivalente — VI;  
 Estagiário de operário polivalente — IV;  
 Aprendiz de operário polivalente com mais de 18 anos — II;  
 Aprendiz de operário polivalente com menos de 18 anos — I.

### 19 — Embarcações:

Mestre — IX;  
 Motorista marítimo — VII;  
 Marinheiro — VI.

### 20 — Garagens:

Encarregado geral de garagens — X;  
 Empregado de garagem — V.

### 21 — Rodoviários:

Chefe de movimento — IX;  
 Expedidor — VIII;  
 Motorista — VII;  
 Ajudante de motorista — V.

### 22 — Salas de bingo:

Chefe de sala — XII;  
 Adjunto de chefe de sala — X;  
 Caixa fixo — IX;  
 Caixa auxiliar volante — VIII;  
 Controlador de entradas — VII;  
 Porteiro — VII.

### 23 — Categorias diversas:

Encarregado de jardins — VII;  
 Florista — VI;  
 Jardineiro — VI;  
 Vigilante de crianças sem funções pedagógicas — V;  
 Empregado de turismo de espaço rural — VI.

*Nota.* — Todas as categorias constantes deste CCT têm-se como aplicadas a ambos os sexos.

**ANEXO III****Retribuição****Artigo 1.º****Tabela salarial****Tabela salarial de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009**

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XII .....	2 000	1 715	1 140
XI .....	1 028	915	800
X .....	915	800	745
IX .....	744	686	630
VIII .....	661	637	593
VII .....	637	608	569
VI .....	578	564	518
V .....	510	492	458
IV .....	450	450	450
III .....	450	450	450
II .....	450	450	450
I .....	360	360	360

**Tabela salarial de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010**

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XII .....	2 030	1 740	1 157
XI .....	1 043	928	812
X .....	927	812	756
IX .....	755	696	639
VIII .....	671	647	602
VII .....	647	618	579
VI .....	588	574	530
V .....	520	502	475
IV .....	475	475	475
III .....	475	475	475
II .....	475	475	475
I .....	380	380	380

**Notas**

1 — Aos trabalhadores dos estabelecimentos de restauração e bebidas e outros de apoio integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento será observado o grupo salarial aplicável ou correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo se, em virtude de qualificação turística mais elevada, resulte a aplicação do grupo de remuneração superior.

2 — Aos trabalhadores dos *healths clubs* não instalados em estabelecimentos hoteleiros aplica-se a tabela do grupo A.

3 — Os trabalhadores classificados com a categoria de empregado de refeição serão remunerados pelo grupo C desta tabela.

4 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas neste contrato são equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhe aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, iguais aos ao nível respectivo.

5 — As empresas que por manifestas dificuldades de tesouraria não possam dar satisfação imediata às diferenças salariais referentes ao período que medeia entre a data de produção de efeitos da presente tabela e a data da sua publicação poderão fazê-lo em três prestações iguais, nos meses seguintes à data da publicação da presente tabela.

**Artigo 2.º****Vencimentos mínimos**

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínima constantes da tabela salarial prevista no artigo anterior.

**Artigo 3.º****Prémio de antiguidade**

Os trabalhadores abrangidos pelo prémio de antiguidade previsto na cláusula 126.<sup>a</sup> deste CCT receberão por cada período vencido a importância de €6 mensais em 2010.

**Artigo 4.º****Prémio de conhecimento de línguas**

Os trabalhadores com direito ao prémio de línguas previsto no n.º 5 da cláusula 127.<sup>a</sup> deste CCT receberão por cada idioma reconhecido o valor de €41,50 em 2009 e €42 em 2010.

**Artigo 5.º****Valor pecuniário da alimentação**

1 — Para todos os efeitos desta convenção, seja qual for o seu valor, a alimentação não poderá em nenhum caso ser dedutível no salário do trabalhador, independentemente do montante deste.

2 — O valor convencional atribuído à alimentação fornecida em espécie é, para todos os efeitos, o constante do quadro seguinte:

Tabela	Refeições	Valor convencional
A	Completas/mês .....	O valor convencional atribuído é o constante das alíneas a), b) e c) do n.º 4, de acordo com o grupo e o subsector em que se enquadra o estabelecimento.
B	Refeições avulsas:	
	Pequeno-almoço ....	€1,50 em 2009 e €1,90 em 2010.
	Ceia simples .....	€3,50 em 2009 e €3,60 em 2010.
	Almoço, jantar e ceia completa.	€4,50 em 2009 e €4,60 em 2010.

3 — Em todos os casos em que, excepcionalmente, nos termos do presente contrato, haja lugar à substituição do fornecimento da alimentação em espécie, aquela far-se-á pelos montantes constantes da tabela B do número anterior.

4 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato a quem nos termos da cláusula 116.<sup>a</sup> não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio de alimentação mensal, não dedutível no salário do trabalhador, computado nos valores a seguir indicados:

a) Para os casinos (estabelecimentos de restauração e bebidas) — €74 em 2009 e €75 em 2010;

b) Para os restantes estabelecimentos — €54 em 2009 e €55 em 2010.

**Artigo 6.º****Retribuições mínimas dos extras**

Os trabalhadores extras contratados ao abrigo da cláusula 134.<sup>a</sup> têm direito à seguinte retribuição:

a) Chefe de cozinha — €70 em 2009 e €75 em 2010;

b) Chefe de mesa, de *barman* e de pasteleiro e cozinheiro de 1.<sup>a</sup> — €65 em 2009 e €70 em 2010;

c) Empregado de mesa ou bar — €60 em 2009 e €65 em 2010;

d) Quaisquer outros profissionais — €55 em 2009 e €60 em 2010.

### Artigo 7.º

#### Abono para falhas

Os trabalhadores com direito ao abono de falhas previstos na cláusula 125.<sup>a</sup> deste CCT receberão o valor de €41,50 em 2009 e €42 em 2010.

## ANEXO IV

### Definições de funções

#### 1 — Direcção

1 — *Director de hotel*. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um hotel, hotel-apartamento ou motel, aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial, decide sobre a organização do hotel. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho, é ainda responsável pela gestão do pessoal dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

2 — *Assistente de direcção*. — É o trabalhador que auxilia o director de um hotel na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento ou ausência.

Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade hoteleira e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

3 — *Director de alojamento*. — É o trabalhador que dirige e coordena a actividade das secções de alojamento e afins. Auxilia o director de hotel no estudo da utilização máxima da capacidade de alojamento, determinando os seus custos e laborando programas de ocupação. Pode eventualmente substituir o director.

4 — *Director comercial*. — É o trabalhador que organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas da unidade ou unidades hoteleiras. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

5 — *Director de relações públicas*. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de relações públicas, ocupando-se dos contactos com os clientes, informação, meios de comunicação social e colaborando na animação da empresa.

6 — *Director de produção («food and beverage»)*. — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os *stocks*, verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral: faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais por secção e no conjunto do departamento à sua responsabi-

lidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido, controla os preços e requisições, verifica as entradas e saídas e respectivos registos, apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta careça. Apresenta à direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

7 — *Subdirector de hotel*. — É o trabalhador que auxilia o director de hotel no desempenho das suas funções. Por delegação do director pode encarregar-se da direcção, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou várias secções. Substitui o director nas suas ausências.

8 — *Director de restaurante*. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou do departamento de alimentação de um hotel, elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante, efectua ou toma providências sobre a aquisição de víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação, acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas, organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências, colabora na recepção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do restaurante ou departamento, elabora e propõe planos de gestão de recursos mobilizados pela exploração, planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas, define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos, é ainda responsável pela gestão do pessoal dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho.

9 — *Director de pessoal*. — É o trabalhador que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direcção da empresa.

10 — *Director de pensão*. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de uma pensão, estalagem ou pousada. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial, decide sobre a organização da pensão, da estalagem ou da pousada, efectua ou assiste à recepção dos hóspedes ou clientes e acompanha a efectivação dos contratos de hospedagem ou outros serviços, efectua ou superintende na aquisição e perfeita conservação de víveres e outros produtos, roupas, utensílios e móveis necessários à laboração eficiente do estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicação, providencia pela segurança e higiene dos locais de alojamento, de convívio dos clientes, de traba-



lho, de permanência e repouso do pessoal, acompanha o funcionamento das várias secções, serviços e consequente movimento das receitas, despesas e arrecadação de valores, prepara e colabora, se necessário, na realização de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários afectos às várias dependências. Pode ter de executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

11 — *Encarregado de restauração e bebidas*. — É o trabalhador que dirige, orienta, fiscaliza e coordena os serviços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas, efectua ou supervisiona a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários, elabora as tabelas de preços e horários de trabalho, acompanha e executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas, exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e bom estado de conservação e higiene das instalações, ocupa-se ainda da reserva de mesas e serviço de balcão, da recepção de clientes e das suas reclamações, sendo responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

12 — *Chefe de pessoal*. — É o trabalhador que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direcção da empresa.

13 — *Director artístico*. — É o trabalhador que organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de *music-hall* e musicais, assegurando a chefia e direcção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, selecciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na selecção do reportório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação de equipamentos de cena.

14 — *Director administrativo e financeiro*. — É o trabalhador que dirige e coordena os serviços administrativos, de contabilidade, a política financeira e exerce a verificação dos custos. Pode eventualmente substituir o director-geral.

15 — *Director de serviços*. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira, e exercer a verificação dos custos.

## 2 — Recepção-portaria

1 — *Chefe de recepção*. — É o trabalhador que superintende, coordena, dirige, organiza e sempre que necessário executa os serviços de recepção e portaria de um estabelecimento de hotelaria ou de alojamento turístico. Elabora e

fornece à direcção todas as informações e relatórios sobre o funcionamento da recepção-portaria. Poderá substituir o director, o subdirector ou o assistente de direcção.

2 — *Subchefe de recepção*. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de recepção-portaria no exercício das suas funções.

3 — *Técnico de acolhimento («guest relations»)*. — É o trabalhador que representa a direcção junto dos clientes, coadjuva e substitui o chefe de recepção-portaria no exercício das respectivas funções, executa os serviços de recepção-portaria junto de clientes especiais, acolhendo-os de forma personalizada no sentido de facilitar os processos de *check in* e *check out* e acompanha-os durante a estada em tudo o que for preciso, controla a limpeza e asseio do *lobby*, orienta o cliente tanto no interior como no exterior do hotel, coordena com outros departamentos as acções específicas de acolhimento, propõe de forma muito activa em colaboração com outros serviços os restaurantes e discoteca como locais privilegiados de lazer, mantém-se actualizado acerca do movimento dos clientes VIP, no início dos eventos e banquetes, e juntamente com alguém da recepção-portaria mantém-se no *lobby* de modo a facilitar o pedido de informações por parte dos clientes do exterior, movimenta-se no *lobby* nas horas de maior movimento de modo a poder prestar apoio aos clientes, sempre que tem oportunidades estabelece diálogo com os clientes no *lobby* de modo a poder retirar eventuais comentários da estada do cliente, sempre que for necessário colabora e executa as demais funções do recepcionista/porteiro.

4 — *Recepcionista*. — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção e portaria, designadamente coadjuva o chefe e o subchefe de recepção-portaria no exercício das respectivas funções, acolhe os hóspedes e demais clientes prestando-lhes todas as informações necessárias sobre o estabelecimento hoteleiro e acompanha a estada dos clientes em tudo o que for preciso, mantém-se informado sobre os eventos a decorrer no hotel e sobre a cidade e os eventos principais que nela decorrem para prestar todas as informações necessárias, efectua reservas e a contratação do alojamento e demais serviços, procedendo à planificação da ocupação dos quartos, assegura a inscrição dos hóspedes nos registos do estabelecimento, atende os desejos, pedidos e reclamações dos hóspedes e clientes, procede ao lançamento dos consumos ou despesas, emite, apresenta e recebe as respectivas contas e executa as tarefas necessárias à regularização de contas com os clientes, prepara e executa a correspondência da secção e respectivo arquivo, elabora estatísticas e outros relatórios, certifica-se que não existe impedimento para a saída dos clientes, zela pela limpeza da secção, no período nocturno zela pela segurança dos hóspedes, efectua serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e opera com os equipamentos informáticos e de comunicações e telecomunicações quando instalados na secção, encarrega-se da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, salvo quando houver local próprio para a venda destes serviços, guarda objectos de valor e dinheiro em lugar adequado, controla a entrega de restituição das chaves dos quartos, dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição, comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes.

5 — *Trintanário*. — É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabeleci-

mento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e de indicar os locais de recepção, coopera de um modo geral na execução dos serviços de portaria, vigia a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias, quando devidamente habilitado, conduz as viaturas dos hóspedes, estacionando-as nos locais apropriados.

6 — *Bagageiro*. — É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes, do asseio da arrecadação de bagagens e eventualmente do transporte de móveis e utensílios.

7 — *Mandarete*. — É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, conduz os elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes e ocupa-se do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento, encarrega-se do serviço de guarda de agasalhos e outros objectos de hóspedes e clientes. Pode exercer as funções de bagageiro.

8 — *Chefe de segurança*. — É o trabalhador que superintende, coordena, dirige e executa os serviços de segurança e vigilância de um estabelecimento de hotelaria ou de alojamento turístico, elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

9 — *Vigilante*. — É o trabalhador que exerce a vigilância e o controlo na entrada e saída de pessoas e mercadorias, verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento nas pensões de 3.ª e de 2.ª, pode ainda substituir, durante a noite, outros profissionais, elabora relatórios das anomalias verificadas.

10 — *Porteiro de restauração e bebidas*. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com as entradas e saídas de clientes e pequenos serviços.

### 3 — Controlo e economato

1 — *Chefe de secção de controlo*. — É o trabalhador que superintende, coordena, dirige, organiza e sempre que necessário executa os trabalhos de controlo. Elaborar e fornece à direcção todas as informações e relatórios sobre o controlo.

2 — *Controlador*. — É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral, apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

3 — *Chefe de compras/ecónomo*. — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento, calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as

respectivas requisições, organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável, executa ou colabora na execução de inventários periódicos, assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

4 — *Despenseiro/cavista*. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções mediante requisição as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

5 — *Ajudante de despenseiro/cavista*. — É o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para a aquisição de mercadorias.

### 4 — Alojamento — Andares — Quartos

1 — *Governanta geral de andares*. — É a trabalhadora que superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares, de rouparia/lavandaria e encarregados de limpeza. Na ausência destes assegurará as respectivas tarefas.

2 — *Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza*. — É a trabalhadora que coadjuva a governanta geral de andares no exercício das suas funções e a substitui nas suas ausências e impedimentos. Pode, nas ausências esporádicas das empregadas de andares, executar as respectivas funções.

3 — *Empregada de andares*. — É a trabalhadora que se ocupa da limpeza, asseio, arrumação, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize, repõe os produtos e materiais de informação ao hóspede, quer sobre os serviços prestados pelo hotel quer informações turísticas e outras, examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica, sonora, telefónica, TV, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou sua substituição quando necessárias, retira as roupas usadas e providencia pela sua lavagem ou limpeza, tratando do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação, podendo ter de manter um registo actualizado. Nas ausências esporádicas da roupeira e lavadeira pode ocupar-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza das roupas de hóspedes desde que tenha recebido formação adequada para tal. Na ausência da governanta de andares, verifica a ocupação dos quartos, guarda os objectos esquecidos pelos clientes, atende as reclamações e pedidos de hóspedes, verifica o tratamento da roupa dos clientes. Pode ainda colaborar nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não exista serviço de restaurante ou cafetaria, quando não exista serviço de *room-service* ou fora deste caso, acidentalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de *room-service*.

Nas residenciais pode colaborar nos serviços de pequenos-almoços preparando café, chá, leite e outras

bebidas quentes e frias, sumos, torradas e sanduíches e servi-las nos quartos, transportando-as em bandejas ou carro apropriado.

4 — *Controlador de minibares*. — É o trabalhador que controla os minibares nos quartos dos hóspedes, os *stocks*, repõe os mesmos, requisita os produtos à secção respectiva, é responsável pela lavagem, limpeza, arrumação e conservação dos minibares.

5 — *Controlador de «room-service»*. — É o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controlo das bebidas e alimentos destinados ao *room-service* mantendo-as qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direcção. Controla e regista diariamente as receitas no *room-service*. Tem de estar apto e corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinárias e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.ª ou categoria superior se não houver trabalhador especialmente afecto ao desempenho dessa função.

6 — *Costureira*. — É a trabalhadora que se ocupa do corte, costura e conserto das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

7 — *Empregada de rouparia/lavandaria*. — É a trabalhadora que se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, ocupa-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza mecânica ou manual das roupas de serviço e dos clientes.

## 5 — Restauração e bebidas

1 — *Chefe de mesa/«snack-bar»*. — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de restaurante e *snack*. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia. Colabora com os chefes de cozinha e pastelaria na elaboração das ementas, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias.

2 — *Subchefe de mesa/«snack-bar»*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

3 — *Escanção*. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas, verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas ao cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos de ementa escolhida, serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobranes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente, repara e serve bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da

colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

4 — *Empregado de mesa*. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes à mesa. É responsável por um turno de mesas. Executa a preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições, acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia e a lista de bebidas, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos que transmite às respectivas secções, segundo a organização e classe dos estabelecimentos, serve os produtos escolhidos, servindo directamente aos clientes ou servindo por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis, espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos, recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas, quando justificadas, e prontamente, a solução possível. Elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a cobrança. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. Guarda as bebidas sobranes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala, dos utensílios de trabalho, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora nos trabalhos de controlo e na execução dos inventários periódicos. Poderá substituir o escanção ou o subchefe de mesa. Prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas servidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos e auxilia ou executa serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento.

5 — *Empregado de «snack-bar»*. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes ao balcão. É responsável por um turno de lugares sentados ao balcão. Executa a preparação dos balcões para as diversas refeições, acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia e a lista de bebidas, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos que transmite às respectivas secções, segundo a organização e classe dos estabelecimentos, serve os produtos escolhidos, espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos, emprata pratos frios, confecciona e serve gelados. Executa o serviço de cafetaria, nomeadamente preparando café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias, sumos, torradas, sanduíches e confecções de cozinha ligeira, como pregos. Recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas quando justificadas e prontamente a solução possível. Elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a cobrança. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. Guarda as bebidas sobranes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala e limpeza dos balcões e utensílios de trabalho e ao transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora nos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos.

6 — *Chefe de balcão*. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de balcão.

7 — *Subchefe de balcão*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de balcão no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

8 — *Empregado de balcão*. — É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes e similares executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis. Atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos. Verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento, executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda, procede às operações de abastecimento, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria ou procede à sua aquisição directa aos fornecedores nos termos em que for devidamente autorizado, efectua ou manda efectuar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência, executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço, efectua ou colabora na realização de inventários periódicos da secção, pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências.

No *self-service*, serve refeições e bebidas, ocupa-se da preparação, limpeza e higiene dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controlo exigidos pela exploração. Confecciona gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição e serve os clientes.

9 — *Recepcionista de restauração*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no exercício das funções de acolhimento dos clientes saudando-os e dando-lhes as boas vindas, acolhe de forma personalizada os clientes individuais, faz o acompanhamento dos clientes ao lugar inteirando-se do número do quarto e dos seus interesses (fumador, não fumador), no início do trabalho verifica as listas de clientes, grupos, nacionalidades de modo a poder programar o seu trabalho, mantém contacto com a recepção de modo a recolher informações úteis sobre clientes e sobre os VIP, está permanentemente atento às reacções dos clientes por forma a poder tomar medidas de carácter correctivo caso se justifiquem, providencia para que os pedidos específicos dos clientes e suas eventuais reclamações procurando dar-lhes uma solução rápida e eficaz, auxilia o chefe de mesa no controlo e fecho de caixa no final da operação.

10 — *Preparador de banquetes e sala*. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem das salas de banquetes e exposições colocando mesas, cadeiras e outros artefactos de acordo com o contratado entre o cliente e o hotel. Ocupa-se também da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das salas e áreas onde exerce a sua função.

11 — *Supervisor de bares*. — É o trabalhador que coordena e supervisiona o funcionamento de bares e *boîtes* sob a orientação do director ou assistente de direcção

responsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista, e a quem deverá substituir nas respectivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanentes aos artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensílios, bem como pela respectiva conservação.

12 — *Chefe de «barman»*. — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de bar. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

12-A — *Subchefe de «barman»*. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de *barman* no exercício das suas funções.

13 — *«Barman»*. — É o trabalhador que serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza ou arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão, prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos observando as tabelas de preços em vigor e respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Guarda as bebidas sobranças dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala, limpeza dos balcões e utensílios de trabalho, transporte e guarda de bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora nos trabalhos de controlo e na execução dos inventários periódicos. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências.

14 — *Chefe de cafetaria*. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafetaria.

15 — *Cafeteiro*. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecção de cozinha ligeira. Emprata e fornece mediante requisição às secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios e equipamento usados no serviço da secção, por cuja conservação é responsável, coopera na execução de limpezas e arrumações da secção.

16 — *Empregado de jogos*. — É o trabalhador encarregado do recinto onde se encontram jogos de sala, conhece o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimento aos clientes sobre esses mesmos jogos. Eventualmente pode ter de executar serviços de balcão e de mesa.

17 — *Distribuidor de refeições*. — É o trabalhador que, em veículo próprio ou da empresa, procede à distribuição de refeições, embaladas ou não, prepara, condiciona, carrega e descarrega as refeições a transportar, no caso de máquinas automáticas, repõe os *stocks*.

## 6 — Cozinha

1 — *Chefe de cozinha*. — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de cozinha e *grill*. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, é responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

2 — *Subchefe de cozinha*. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

3 — *Cozinheiro*. — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros, elabora ou colabora na elaboração das ementas, recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação, prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata e garante os pratos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, confecciona os doces destinados às refeições. Colabora na limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

4 — *Assador/grelhador*. — É o trabalhador que executa, exclusiva ou predominantemente, o serviço de grelhador (peixe, carne, mariscos, etc.) em secção autónoma da cozinha.

## 7 — Pastelaria/padaria/geladaria

1 — *Chefe/mestre pasteleiro*. — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de pastelaria e padaria. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes, cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, é responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

2 — *Pasteleiro*. — É o trabalhador que prepara massas desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico, dirigindo o funcionamento das máquinas, em todo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. É responsável pelo bom fabrico da pastelaria, doçaria e dos produtos afins. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

3 — *Amassador/panificador (estabelecimento de restauração e bebidas com fabrico próprio de pastelaria, padaria e geladaria)*. — É o trabalhador a quem incumbe a

preparação e manipulação das massas para pão e produtos afins ou, utilizando máquinas apropriadas, que alimenta, regula, manobra e controla, cuida da amassadora da farinha e demais ingredientes utilizados na preparação, é responsável pelo controlo e observância das diferentes receitas, manipula as massas e refresca o isco, cuida da limpeza e arrumação das máquinas e dos utensílios com que trabalha.

4 — *Forneiro (estabelecimento de restauração e bebidas com fabrico próprio de pastelaria, padaria e geladaria)*. — É o trabalhador a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins, cuida da limpeza e arrumação dos fornos, máquinas e utensílios com que trabalha.

## 8 — Qualidade

1 — *Director de qualidade*. — É o trabalhador a quem compete assegurar que as refeições servidas ao cliente estejam em boas condições microbiológicas e organolépticas. Para isso deve estudar, organizar e coordenar as actividades, métodos e processos que interfiram directamente com a qualidade do serviço prestado, implementar e gerir o sistema da qualidade, implementar e gerir o sistema de segurança alimentar, organizar e assegurar a formação contínua aos colaboradores da empresa, elaborar um programa de laboratório e orientar todo o trabalho laboratorial e ou ser responsável pela selecção, recolha e envio de amostras a um laboratório externo, elaborar um programa de higiene apropriado para a empresa e zelar pelo seu cumprimento e pelo cumprimento por parte dos manipuladores de alimentos das boas práticas de higiene.

2 — *Nutricionista*. — Ao nutricionista compete implementar os procedimentos definidos pela direcção de qualidade para assegurar que as refeições servidas ao cliente estejam em boas condições microbiológicas e organolépticas. Para isso deve implementar as actividades, métodos e processos que interfiram directamente com a qualidade do serviço prestado, participar na implementação e gestão do sistema da qualidade, participar na implementação e gestão do sistema de segurança alimentar, realizar formação contínua aos colaboradores da empresa, implementar o programa de laboratório, realizar e ou orientar todo o trabalho laboratorial. E ou ser responsável pela selecção, recolha e envio de amostras a um laboratório externo, implementar o programa de higiene para a empresa, assegurar o cumprimento, por parte dos manipuladores de alimentos, das boas práticas de higiene, elaborará ementas nutricionalmente equilibradas.

3 — *Microbiologista*. — É o trabalhador que adquire uma formação qualificada que lhe permite a intervenção em diversas áreas, entre elas: processamento e produção; segurança alimentar; controlo da qualidade; implementação e gestão da qualidade; análises químicas e biológicas. Dentro de cada área de intervenção poderá actuar a diferentes níveis: investigação de microrganismos que causam a deterioração de produtos alimentares; estabelecimento de técnicas avançadas para monitorizar e controlar eficazmente este tipo de actividade biológica prejudicial à qualidade dos alimentos em causa; realizar actividades laboratoriais; investigação de microrganismos que possam efectuar a transformação de matérias-primas em produtos finais ou intermediários com valor para a alimentação; utilização de

matérias-primas, não aproveitadas, para o desenvolvimento de novos produtos ou melhoramento de produtos/processos já existentes; investigação e desenvolvimento; formação; estudar o crescimento, o desenvolvimento e as condições de nutrição dos microrganismos em meio natural e artificial, observando as condições favoráveis à sua reprodução, dissociação ou destruição.

#### 9 — Higiene e limpeza

1 — *Chefe de copa*. — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de copa.

2 — *Copeiro*. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável, coopera na execução de limpezas e arrumações da secção. Pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

3 — *Encarregado de limpeza*. — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa os serviços de limpeza.

4 — *Empregado de limpeza*. — É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho, incluindo os que utilize.

5 — *Guarda de lavabos*. — É o trabalhador que assegura a limpeza e asseio dos lavabos e locais de acesso aos mesmos, podendo acidentalmente substituir o guarda de vestiário nos seus impedimentos.

#### 10 — Abastecedoras de aeronaves

1 — *Técnico de «catering»*. — É o trabalhador que orienta tecnicamente toda a empresa que se dedica ao fornecimento de aviões (*catering*), elabora o cálculo dos custos das refeições e serviços prestados às companhias de aviação, codifica e descodifica em inglês ou francês as mensagens, trocadas, via telex, com os clientes, discute com os representantes das companhias a elaboração de menus para serem servidas a bordo dos aviões.

2 — *Assistente de operações*. — É o trabalhador que auxilia num *catering* o director de operações na execução das respectivas funções e o substitui nos seus impedimentos ou ausências. Tem a seu cargo a coordenação e orientação prática de certos sectores de uma operação de *catering*, com excepção da área de produção.

3 — *Supervisor*. — É o trabalhador que controla a higiene e limpeza das loiças e demais material utilizado no serviço de refeições, higiene e limpeza, elabora os inventários do material ao seu cuidado, requisita os artigos necessários e orienta de um modo geral todo o serviço da secção das várias cantinas.

4 — *Controlador de operações*. — É o trabalhador que recebe os pedidos dos clientes, quer pelo telefone quer por telex ou rádio, e os transmite às secções, regista os pedidos diariamente e faz as guias de remessa, enviando-as para a facturação depois de conferidas e controladas.

5 — *Chefe de cais*. — É o trabalhador que nas cantinas abastecedoras de aeronaves organiza, coordena e dirige todo o serviço de preparação, expedição e recepção das diversas mercadorias, artigos e equipamentos, bem como a sua colocação, nas aeronaves.

6 — *Chefe de sala*. — É o trabalhador que nas cantinas abastecedoras de aeronaves orienta e sempre que necessário executa o serviço dos preparadores.

7 — *Preparador/embalador*. — É o trabalhador que prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções de produção e procede à sua embalagem e acondicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

#### 11 — Refeitórios

1 — *Encarregado de refeitório*. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e ao valor dietético dos alimentos, distribui as tarefas ao pessoal velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina, verifica a quantidade e qualidade das refeições, elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

2 — *Empregado de refeitório*. — É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

3 — *Empregado de refeitório (cantinas concessionadas)*. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas de refeições; empacotamento e disposição dos talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem a sala de refeições e a linha de empratamento.

#### 12 — Termas, *healths clubs*, piscinas e praias

1 — *Director*. — É o trabalhador que se encarrega de dirigir e controlar o trabalho de todas as secções.

2 — *Professor de natação*. — É o trabalhador que, habilitado com curso oficialmente reconhecido, dá aulas de natação, acompanha crianças e adultos, vigia os demais utentes da piscina livre, pode executar funções de salvador na ausência ou impedimentos deste.

3 — *Empregado de consultório*. — É o trabalhador que recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas, conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

4 — *Empregado de inalações*. — É o trabalhador que se encarrega do tratamento de inalações.

5 — *Empregado de secção de fisioterapia*. — É o trabalhador que executa serviço de fisioterapia ou outros da secção.

6 — *Banheiro termal*. — É o trabalhador que prepara o banho e outras operações, como, por exemplo, de imersão, subaquático e bolhador.

7 — *Buvete*. — É o trabalhador que dá a água termal em copo graduado.

8 — *Duchista*. — É o trabalhador que executa operações de duche.

9 — *Esteticista*. — É o trabalhador que executa tratamento de beleza, incluindo massagem de estética.

10 — *Manicuro/pedicuro*. — É o trabalhador que executa o embelezamento dos pés e das mãos, arranja unhas e extrai calos e calosidades.

11 — *Massagista terapêutico de recuperação e sauna*. — É o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas, banhos; dá apoio à recepção, sempre que necessário; compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência e temperatura da câmara e exerce vigilância constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

12 — *Banheiro-nadador-salvador*. — É o trabalhador responsável perante o seu chefe hierárquico pela segurança dos utentes da piscina ou praia, bem como pela limpeza, arrumação e conservação da sua zona de serviço, responsável pela limpeza da linha de água, dentro da piscina fará com que sejam respeitados os regulamentos.

13 — *Tratador/conservador de piscinas*. — É o trabalhador que assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas.

14 — *Vigia de bordo*. — É o trabalhador que exerce as suas funções a bordo de uma embarcação, sendo obrigatoriamente nadador-salvador.

15 — *Bilheteiro*. — É o trabalhador responsável pela cobrança e guarda das importâncias referentes às entradas em todos os locais em que seja exigido o pagamento de bilhetes. Assegura a conservação e limpeza do sector.

16 — *Empregado de balneários*. — É o trabalhador responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termais e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objectos que lhe são confiados. Os elementos não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao sector ou sectores onde exerçam as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

17 — *Moço de terra*. — É o trabalhador que auxilia o banheiro nas suas tarefas, podendo ainda proceder à cobrança e aluguer de toldos, barracas e outros utensílios instalados nas praias.

18 — *Assistente social (lares)*. — É o trabalhador que estuda e define normas gerais, esquemas e regras de actuação do serviço social das instituições; procede à análise de problemas de serviço social directamente relacionados com os serviços das instituições; assegura e promove a colaboração com os serviços sociais de outras instituições ou entidades; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas (descoberta do equipamento social de que podem dispor); ajuda os utentes a resolver adequadamente os seus problemas de adaptação e readaptação social, fomentando uma decisão responsável.

19 — *Animador sócio-cultural (lares)*. — É o trabalhador que organiza, coordena e ou desenvolve actividades de animação e desenvolvimento sócio-cultural junto dos clientes; acompanha e procura desenvolver o espírito de pertença, cooperação e solidariedade das pessoas, bem como proporcionar o desenvolvimento das suas capacidades de expressão e realização, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.

20 — *Fisioterapeuta (lares)*. — É o trabalhador que utiliza, sob prescrição médica, diferentes técnicas e métodos, designadamente exercícios terapêuticos, treino funcional para as actividades da vida diária, técnicas de facilitação neuromuscular, cinesiterapia respiratória, drenagem e outros; pode utilizar outras técnicas, como sejam a hidroterapia, as massagens e a electroterapia.

21 — *Ajudante de fisioterapia (lares)*. — É o trabalhador que executa algumas tarefas nos domínios de electroterapia e da hidroterapia, designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros.

22 — *Ajudante de lar (lares)*. — É o trabalhador que procede ao acompanhamento dos utentes; colabora nas tarefas de alimentação; participa na ocupação dos tempos livres; presta cuidados de higiene e conforto; procede à arrumação e distribuição das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

23 — *Enfermeiro*. — É o profissional, devidamente habilitado, que executa as funções que lhe são próprias de acordo com o definido no respectivo regulamento do exercício profissional de enfermagem.

24 — *Empregado auxiliar (lares)*. — É o trabalhador que coadjuva os demais profissionais na proporção por número de clientes legalmente definida.

### 13 — Golfe

1 — *Director*. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais do apoio. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e política de organização. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes de organização. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos, com excepção dos aspectos laborais. É responsável pelo sector de relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições. Ocupa-se das relações públicas.

2 — *Professor de golfe*. — É o trabalhador que, habilitado com curso oficialmente reconhecido, dá aulas de golfe.

3 — *Secretário*. — É o trabalhador que coadjuva o director de golfe na execução das respectivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe executar as tarefas atribuídas ao director de golfe nos casos em que este não exista.

4 — *Recepcionista*. — É o trabalhador que nos campos ou clubes de golfe se ocupa dos serviços de recepção, nomeadamente o acolhimento dos jogadores residentes



ou não nos anexos da empresa, emite, apresenta e recebe as respectivas contas.

5 — *Chefe de manutenção*. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção de golfe, para o que deverá ter qualificação académica adequada.

6 — *Capataz de campo*. — É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe de acordo com orientação superior.

7 — *Capataz de rega*. — É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega, assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesanais e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

8 — *Operador de golfe*. — É o trabalhador que executa trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo, executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

9 — *Chefe de «caddies»*. — É o trabalhador que orienta os serviços dos *caddies* bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executarem as respectivas funções. Tem a cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

10 — *«Caddies»*. — É o trabalhador que se encarrega do transporte dos utensílios de golfe quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe dos *caddies*, deverá ser conhecedor das regras de golfe.

#### 14 — Animação e desportos

1 — *Encarregado de animação e desportos*. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as actividades de animação e desportos de um estabelecimento, controla e dirige o pessoal, assegura a promoção comercial da exploração.

2 — *Monitor de animação e desportos*. — É o trabalhador que lecciona, orienta e anima a actividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.).

3 — *Chefe de «bowling»*. — É o trabalhador que dirige e orienta o funcionamento do *bowling*. Pode aconselhar a administração em matéria de investimentos e orgânica, pode apresentá-la quando nessa função seja investido, assegura a gestão racional dos meios humanos e do equipamento e organiza calendários desportivos promovendo a realização de torneios de competição.

4 — *Empregado de «bowling»*. — É o trabalhador que zela pela conservação do equipamento, limpa o material e as pistas da prova, garantindo o seu bom estado, e na ausência do chefe pode substituí-lo.

5 — *Recepcionista de «bowling»*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de *bowling*, acolhe os clientes, aponta as partidas, regista o número do vestuário e calçado, recebe e regista as importâncias recebidas.

6 — *Tratador de cavalos*. — É o trabalhador que cuida das cavalariças, limpa, escova e alimenta os cavalos, preparando-os para o picadeiro.

7 — *«Disk-jockey»*. — É o trabalhador que opera os equipamentos de som e luzes em *boîtes*, *dancings* e outros recintos.

8 — *Recepcionista de teleférico*. — É o trabalhador que nos teleféricos e outros equipamentos de animação

turística recebe, embarca e desembarca os clientes, vende bilhetes, podendo ser encarregado também de ligar e desligar as máquinas.

9 — *Electromecânico de teleférico*. — É o trabalhador que trata da manutenção e reparação dos equipamentos do teleférico.

#### 15 — Parque de campismo

1 — *Encarregado de parque de campismo*. — É o trabalhador que dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços de parque de campismo e turismo de acordo com as directrizes superiores. Vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura a eficiência da organização geral do parque. Comunica às autoridades competentes a prática de irregularidades pelos campistas. É o responsável pelo controlo das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam. Informa a direcção das ocorrências na actividade do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

2 — *Guarda do parque de campismo*. — É o trabalhador que, sob a orientação e direcção do encarregado do parque, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações, comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

3 — *Guarda de acampamento turístico*. — É o trabalhador responsável pela conservação, asseio e vigilância de um acampamento turístico. Deve resolver todas as anomalias que surjam nas instalações e comunicar superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

#### 16 — Sector administrativo e comercial

1 — *Chefe de departamento de divisão ou de serviços*. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias, exerce dentro do sector que chefia e nos limites da sua competência funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

2 — *Contabilista*. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos analisando os diversos sectores da actividade da empresa de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração, elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal, supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos, procede



ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração, efectua as revisões contabilísticas necessárias verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

3 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

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

5 — *Controlador-caixa*. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, recepção, balcão.

6 — *Caixa*. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão do empregador, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos, prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tornar as disposições necessárias para os levantamentos.

7 — *Secretário de direcção*. — É o trabalhador que se ocupa do secretário específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas.

8 — *Assistente administrativo*. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou em sistema informático, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe os pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente, põe em

caixa os pagamentos de conta e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Opera com máquinas de escritório e sistemas informáticos. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Sob orientação do contabilista ou técnico de contas, ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, lançamentos, registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos e os demais trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade, como trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento ao resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Trabalha com máquinas de registos de operações contabilísticas. Trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, *stencils* e fotocopiadoras.

9 — *Cobrador*. — É o trabalhador que efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

10 — *Chefe de telefones*. — É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos relacionados com o serviço de telefones.

11 — *Telefonista*. — É o trabalhador que opera o equipamento telefónico e outros sistemas de telecomunicações, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens, pode ter de colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

12 — *Promotor de vendas*. — É o profissional que tem por missão estabelecer as ligações de negócio e entendimento entre o hotel e os clientes, fazendo a promoção de todos os produtos e serviços que o hotel oferece, dinamizando as vendas junto das empresas e promovendo a procura de novos mercados.

13 — *Caixeiro-encarregado*. — É o trabalhador que no estabelecimento substitui o gerente e na ausência deste se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

14 — *Caixeiro chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento.

15 — *Caixeiro*. — É o trabalhador que vende mercadorias, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega, recebe encomendas, elabora as notas respectivas e transmite para execução. Elabora ou colabora na realização de inventários periódicos. Efectua o recebimento das importâncias devidas. Emite recibos e efectua o registo das operações em folha de caixa.

16 — *Formador*. — É o trabalhador que planeia, prepara, desenvolve e avalia as acções de formação.

**17 — Serviços técnicos e manutenção**

1 — *Director de serviços técnicos.* — É o trabalhador responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita à refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios, inundações e paralisação de equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento, e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros directores e ou chefes de departamento para realização da sua actividade.

2 — *Chefe de serviços técnicos.* — É o trabalhador técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

3 — *Electromecânico em geral.* — É o trabalhador que monta, instala, afina, repara e procede à manutenção dos componentes eléctricos e mecânicos de circuitos, equipamentos, aparelhos e sistemas em centros de produção de energia, em edifícios e instalações fabris e outros locais de utilização. Lê e interpreta o esquema e as especificações técnicas referentes ao trabalho a realizar, monta os componentes eléctricos e mecânicos utilizando ferramentas adequadas, prepara e liga os fios e os cabos eléctricos a fim de efectuar a instalação dos circuitos e dos periféricos, verifica a montagem e a instalação utilizando aparelhos de ensaio e de medida a fim de detectar eventuais anomalias, desmonta quando necessário os componentes avariados, repara ou substitui as peças e ou materiais deficientes consoante o tipo de avaria, eléctrica, mecânica ou electrónica, executa ensaios e afinações de equipamentos, circuitos eléctricos, aparelhagem de comando e protecção, sinalização e controlo utilizando aparelhagem de ensaio e de medida, eléctrica e electrónica, pode executar trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e instalações eléctricas de alta ou de baixa tensões.

4 — *Operário polivalente.* — É o trabalhador que, sob as ordens do electromecânico em geral, executa tarefas simples de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, serralharia, pequenos trabalhos de construção civil e outros trabalhos próprios da secção.

**18 — Garagens**

1 — *Encarregado geral de garagem.* — É o trabalhador que nas garagens e estações de serviço atende os clientes, ajusta contratos, regula o expediente geral, cobra e paga facturas, faz compras, orienta o movimento interno, fiscaliza o pessoal e substitui o empregador.

2 — *Empregado de garagem.* — É o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagens, lubrificações e mudanças de óleo. Procede à lavagem e lubrificação e mudança de óleos de veículos automóveis, desmontagem e

montagem de pneumáticos, reparação de furos e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue e bem assim zelar pelo bom aspecto e limpeza da sua acção. Quando maior de 18 anos faz a venda e o abastecimento de carburante e todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe ainda cuidar da limpeza das bombas e de todas as áreas por elas ocupadas. Quando maior de 21 anos, é a quem está confiada a vigilância das garagens, estações de serviço e das viaturas nelas recolhidas, bem como do material e máquinas.

**19 — Rodoviários**

1 — *Chefe de movimento.* — É o trabalhador que coordena o movimento de transportes subordinando-o aos diversos interesses sectoriais. É o responsável pela manutenção e conservação das viaturas e controla os consumos.

2 — *Expedidor.* — É o trabalhador que orienta, dirige e coordena o sector de transportes, bem como os motoristas e demais trabalhadores ligados ao serviço.

3 — *Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo licença de condução como profissional, conduz veículos automóveis, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

4 — *Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura, vigia e indica as manobras colaborando nas operações de carga e descarga.

**20 — Embarcações**

1 — *Motorista marítimo.* — É o trabalhador responsável pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

2 — *Mestre.* — É o trabalhador que, legalmente habilitado, comanda e chefia a embarcação onde presta serviço.

3 — *Marinheiro.* — É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atracção e desatracção, limpeza da embarcação e trabalho de conservação, limpeza da embarcação e trabalho de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

**21 — Salas de bingo**

1 — *Chefe de sala.* — É o trabalhador a quem compete a chefia e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas, será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

2 — *Adjunto de chefe de sala.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões, contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios, veri-

ficará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores, responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

3 — *Caixa fixo*. — É o trabalhador que terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores, recolherá o dinheiro obtido das vendas e pagará os prémios aos vencedores.

4 — *Caixa auxiliar volante*. — É o trabalhador que realizará a venda directa dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

5 — *Controlador de entradas*. — É o trabalhador que procederá à identificação dos frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

6 — *Porteiro*. — É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo a fim de poder exhibi-lo se lhe for exigido, deverá ainda o porteiro, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

## 22 — Categorias diversas

1 — *Encarregado de jardins*. — É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros, com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

2 — *Florista*. — É a trabalhadora que se ocupa dos arranjos florais nos estabelecimentos e das lojas de flores onde existam.

3 — *Jardineiro*. — É o trabalhador que se ocupa do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

4 — *Vigilante de crianças sem funções pedagógicas*. — É o trabalhador que vigia e cuida das crianças em instalações apropriadas para o efeito.

5 — *Empregado de turismo de espaço rural (estabelecimentos com menos de 10 quartos)*. — É o trabalhador que, nos estabelecimentos de turismo rural, excluindo hotéis rurais, trata do asseio e decoração dos quartos, prepara e serve refeições.

*Nota.* — Aos trabalhadores mais antigos ou com categoria profissional mais elevada, qualquer que seja o sector ou secção, cabe executar as tarefas mais especializadas da sua categoria profissional.

## ANEXO V

### Regulamento do trabalhador-estudante

#### 1.º

#### Qualificação do trabalhador-estudante

Para os efeitos do presente regulamento, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

#### 2.º

#### Facilidades para frequência de aulas

1 — As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustáveis à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade empregadora, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes nem perturbado o normal funcionamento das empresas.

4 — A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no n.º 2 deste artigo poderá ser utilizada de uma só vez ou fracçionadamente e dependente do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

a) Duração do trabalho até 36 horas — dispensa até 4 horas;

b) Duração do trabalho de 36 a 39 horas — dispensa até 5 horas;

c) Duração do trabalho superior a 39 horas — dispensa até 6 horas.

#### 3.º

#### Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos no artigo anterior sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

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

#### 4.º

#### Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 do artigo 2.º podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista no artigo 2.º, n.ºs 2 e 4;

b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 3 do artigo 9.º do presente regulamento.

#### 5.º

#### Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outra regalia, para

prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 — As entidades empregadoras podem exigir a todo o tempo prova de necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

#### 6.º

##### Férias e licenças

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias do empregador.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

#### 7.º

##### Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

#### 8.º

##### Isonções e regalias nos estabelecimentos de ensino

1 — Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a quaisquer normas que obriguem à frequência de um nú-

mero mínimo de disciplinas ou cadeiras de determinado curso ou que impliquem mudança de estabelecimento de ensino por falta de aproveitamento.

2 — Os trabalhadores-estudantes não estão ainda sujeitos a quaisquer disposições legais que façam depender o aproveitamento escolar da frequência de um número de aulas por disciplina ou cadeira.

#### 9.º

##### Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste regulamento, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Junto à entidade empregadora, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano;

b) Junto ao estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas neste regulamento, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

#### 10.º

##### Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no artigo 2.º do presente regulamento se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da entidade empregadora, fazer-se-á por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores o número de condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

## ANEXO VI

### Formação profissional

#### 1.º

##### Princípios gerais

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

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

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

4 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo

nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

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

## 2.º

### Planos de formação

1 — A empresa elabora anualmente planos de formação.

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

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

a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e de reciclagem;

d) À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade;

e) Às formações pós-básicas nos termos do artigo 5.º;

f) À permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

4 — O plano de formação deverá no mínimo abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 35 horas de formação certificada em cada ano.

5 — As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de três anos, quando as acções de formação não forem organizadas pela empresa, por motivos que lhes sejam imputáveis.

6 — A comissão de trabalhadores ou na sua falta a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais têm o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação da empresa.

## 3.º

### Formação de reconversão

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

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

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

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

## 4.º

### Cláusulas de formação nos contratos de trabalho para jovens

1 — As empresas sempre que admitam trabalhadores com menos de 18 anos sem a escolaridade mínima obrigatória assegurarão, directamente ou com o apoio do IEFP, a frequência de formação profissional ou de educação que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação de, pelo menos, o nível II.

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

## 5.º

### Formação pós-básica

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

2 — O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.

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

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

## ANEXO VII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

## 1.º

### Princípios gerais

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

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

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

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

## SECÇÃO I

## Obrigações gerais do empregador e do trabalhador

## 2.º

## Obrigações gerais do empregador

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

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

a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;

b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta na organização dos meios não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos quer nas instalações quer no exterior;

f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

g) Organizar o trabalho procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário o acesso a zonas de risco grave;

k) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

l) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

n) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

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

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

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

b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

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

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

## 3.º

## Obrigações gerais do trabalhador

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente e segundo as instruções transmitidas pelo empregador máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierár-

quico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores.

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

## SECÇÃO II

### Direito à informação, consulta e formação

#### 4.º

##### Informação e consulta dos trabalhadores

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

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

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

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

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

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

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

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

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

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

f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) O material de protecção que seja necessário utilizar;

i) As informações referidas na alínea a) do n.º 1;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho;

l) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.ºs 6 e 9.

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

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

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

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

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

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

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

#### 5.º

##### Formação dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no tra-

balho tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

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

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

4 — O empregador deve formar, em número suficiente, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

#### 6.º

##### Formação dos representantes dos trabalhadores

1 — O empregador deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que outra entidade atribua aos trabalhadores um subsídio específico.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador e as respectivas associações representativas podem solicitar o apoio dos serviços públicos competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respectivos representantes.

### SECÇÃO III

#### Saúde no trabalho e primeiros socorros

#### 7.º

##### Exames de saúde

1 — O empregador deve promover a realização de exames de saúde tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da actividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo.

2 — Sem prejuízo do disposto na lei, devem ser realizados os exames de saúde seguintes.

3 — Exames de admissão antes do início da prestação de trabalho ou se a urgência da admissão o justificar nos 15 dias seguintes.

4 — Exames periódicos anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores.

5 — Exames ocasionais sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador ou quando haja indícios de surtos, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 60 dias por motivo de doença ou acidente.

6 — Para completar a observação e formular uma opinião precisa sobre o estado de saúde do trabalhador, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados, sendo que os custos serão sempre suportados pela empresa.

7 — O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais na empresa, pode reduzir ou aumentar a periodicidade dos exames, devendo, contudo, realizá-los dentro do período em que está estabelecida a obrigatoriedade de novo exame.

8 — O médico do trabalho deve ter em consideração o resultado de exames a que o trabalhador tenha sido submetido e que mantenham actualidade, devendo instituir-se a cooperação necessária com o médico assistente.

9 — Os exames médicos serão realizados dentro do horário normal de trabalho do trabalhador.

#### 8.º

##### Primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores

A empresa ou estabelecimento, qualquer que seja a organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ter uma estrutura interna que assegure as actividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em situações de perigo grave e iminente, designando os trabalhadores responsáveis por essas actividades.

### SECÇÃO IV

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

#### 9.º

##### Representantes dos trabalhadores

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

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

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

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

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

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.



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

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

7 — Cada representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de oito horas por mês.

8 — O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo.

9 — O crédito de horas referido no n.º 7 é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

10 — As ausências dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

11 — As ausências a que se refere o número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia de ausência.

#### 10.º

##### **Protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento**

1 — A suspensão preventiva de representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

2 — O despedimento de trabalhador candidato a representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como do que exerça ou haja exercido essas funções há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

3 — No caso de o representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho ser despedido e ter sido interposta providência cautelar de suspensão do despedimento, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

4 — As acções de impugnação judicial do despedimento de representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho têm natureza urgente.

5 — Não havendo justa causa, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada no dobro da prevista no n.º 2 da cláusula 50.ª desta CCT e nunca inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses.

#### 11.º

##### **Protecção em caso de transferência**

Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

#### 12.º

##### **Apoio aos representantes dos trabalhadores**

1 — Os órgãos de gestão das empresas devem pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho as instalações adequadas bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

2 — Os representantes dos trabalhadores têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

#### 13.º

##### **Reuniões com os órgãos de gestão da empresa**

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho têm o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com a segurança, higiene e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, que deve ser assinada por todos os presentes.

### **ANEXO VIII**

#### **Regulamento do certificado de competências**

##### 1.º

##### **Âmbito**

Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT cujas categorias constem do anexo II, bem como as entidades empregadoras que exerçam actividade nos estabelecimentos do sector do alojamento, restauração e bebidas, terão de possuir um certificado de competências para o exercício das funções.

##### 2.º

##### **Objectivo, emissão, organização e administração**

1 — O título profissional adiante designado por certificado de competências tem por objectivo comprovar a formação, experiência e qualificações profissionais.

2 — A sua emissão é da responsabilidade conjunta da FESAHT e da HRCENTRO.

3 — As partes constituirão, logo após a entrada em vigor do presente CCT, uma comissão permanente, a quem compete organizar e administrar os títulos emitidos no âmbito da certificação de competências.

##### 3.º

##### **Requisitos**

1 — Sem prejuízo dos requisitos especiais previstos no n.º 2 deste artigo, o certificado de competências só poderá ser atribuído a candidatos que preencham, cumulativamente, os seguintes requisitos gerais:

a) Preençam as condições mínimas de acesso à profissão em termos de idade e de habilitações literárias;

b) Estejam em condições de saúde após a realização de exames no momento de admissão.

2 — São requisitos específicos o exercício das funções referentes às categorias profissionais constantes do anexo I e que preencham uma das seguintes condições:

- a) Tenham mais de seis meses do exercício efectivo da profissão na categoria que requerem;
- b) Tenham concluído com aproveitamento um curso de formação profissional reconhecido para o efeito pela comissão permanente a que se refere o n.º 3 do artigo 2.º;
- c) Não estando nas condições previstas nas alíneas anteriores, tenham sido aprovados em exame perante um júri composto por um representante da HRCENTRO, um representante da FESAHT e um terceiro a nomear por acordo das partes.

3 — O exame a que se refere a alínea anterior deverá ser constituído por:

- a) Uma prova teórica que permita verificar se os candidatos possuem os conhecimentos exigidos;
- b) Uma prova prática que permita verificar se os candidatos conseguem realizar de forma autónoma as actividades que lhe estejam definidas para a categoria profissional em causa.

#### 4.º

##### Exames

A comissão permanente elaborará e aprovará um regulamento de exames, que definirá as matérias objecto de avaliação, as fórmulas de pontuação e outras regras de avaliação do candidato.

#### 5.º

##### Candidaturas

1 — A obtenção do certificado de competências está dependente de um processo de avaliação, a cargo do júri designado pela comissão permanente, composto por:

- a) Análise curricular efectuada a partir dos *dossiers* de candidatura;
- b) Entrevista dos candidatos.

2 — Quando pelas conclusões da análise curricular da entrevista o júri decida pela não atribuição do certificado aos candidatos, podem estes requerer o exame previsto na alínea c) do artigo 3.º do presente regulamento.

3 — A comissão permanente poderá dispensar a entrevista prevista na alínea b) do artigo anterior se da análise curricular resultar claro que o candidato está apto a obter o respectivo título para a categoria que quer.

#### 6.º

##### Modelo

1 — O modelo do certificado será aprovado pela comissão permanente.

2 — Do modelo do certificado de competências deve constar:

- a) Identificação do titular;
- b) Categoria profissional;
- c) Número de beneficiário da segurança social do titular;
- d) Número de contribuinte do titular;

- e) Entidade emissora do certificado;
- f) Identificação do estabelecimento onde exerce a sua actividade;
- g) Denominação da entidade empregadora;
- h) Número de contribuinte da segurança social da entidade empregadora;
- i) Número de contribuinte da pessoa colectiva da entidade empregadora;
- j) Período de validade e renovação;
- k) Local para averbamentos de novas categorias;
- l) Local para averbamento de conhecimentos de línguas;
- m) Local para averbamento de cursos de formação profissional;
- n) Local para averbamento de entradas e saídas em novas empresas;
- o) Local para averbamento de aptidão médica (a preencher pelo médico da empresa);
- p) Local para colocar o número de associado do sindicato, para o caso de estar associado;
- q) Número do respectivo certificado.

#### 7.º

##### Averbamentos

1 — Sempre que houver alterações aos dados constantes do certificado, deverão as mesmas ser comunicadas à comissão permanente para averbamento.

2 — O averbamento deverá ser feito no prazo máximo de 30 dias após a apresentação do respectivo requerimento.

#### 8.º

##### Extravio

No caso do extravio do certificado de competências deverá o mesmo ser de imediato comunicado por escrito à comissão permanente, a qual, quando requerido, emitirá um novo certificado.

#### 9.º

##### Validade

O certificado de competências é válido por cinco anos.

#### 10.º

##### Renovação

A renovação do certificado está dependente da comprovação do exercício da actividade profissional do seu titular.

#### 11.º

##### Apreensão

O certificado de competências poderá ser retirado sempre que tiver sido viciado, rasurado ou obtido por meios ilícitos ou irregulares.

#### 12.º

##### Obrigações das entidades empregadoras

1 — São obrigações das entidades empregadoras:

- a) Dar prioridade na admissão aos trabalhadores que possuam o certificado de competências;



**ANEXO XI****Densidades****Quadros de densidades específicas**

Hotéis de 5 e 4 estrelas, albergarias e hotéis de 3 e 2 estrelas com mais de 60 quartos. Nestes estabelecimentos, é obrigatória a existência separada de todas as secções e nelas apenas poderá haver categorias de grau inferior desde que haja, pelo menos, um profissional em cada um e em

todos os graus superiores da mesma secção, sem prejuízo do quadro de densidades geral. Não é obrigatória a existência de director de restaurante nos hotéis de 3 e 2 estrelas com mais de 60 quartos.

**Quadros de densidades mínimas**

1 — Recepção-portaria:

1.1 — Nas secções de recepção observar-se-á o seguinte quadro de densidades mínimas:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de recepção/portaria .....	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1
Rececionista/porteiro principal .....	—	—	—	—	1	1	1	1	1	2
Rececionista/porteiro de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	1	1	1	1	2	2	3	3
Rececionista/porteiro de 2. <sup>a</sup> .....	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4

1.2 — Nas recepções/portarias com mais de 10 rececionistas/porteiros observar-se-á, para os que excederem este número, a mesma proporção. Porém, a categoria de chefe de recepção/porteiro será substituída pela de sub-chefe de recepção/portaria.

2 — Controlo:

2.1 — Havendo secção de controlo com cinco ou mais controladores, um será obrigatoriamente classificado como chefe de secção de controlo.

2.2 — Para este efeito não são contados os controladores-caixa.

3 — Andares:

3.1 — Nos estabelecimentos com 12 ou mais empregados de quartos, 1 será obrigatoriamente classificado como governante.

3.2 — Para além disso, haverá mais de um governante para cada grupo de 15 empregados de quarto.

3.3 — Nos estabelecimentos onde haja cinco ou mais governantes de andares, um será obrigatoriamente classificado como governante geral de andares.

3.4 — O número de empregados de andares/quartos deverá ter em atenção a taxa média de ocupação de quarto do estabelecimento, não sendo exigível que cada empregado de andares/quartos se ocupe individualmente de mais de 15 unidades de alojamento. Porém, se aquelas tarefas forem exercidas em conjunto, manter-se-á aquela proporção, não sendo exigível que dois profissionais se ocupem de mais de 30 unidades de alojamento e que três profissionais se ocupem de mais de 45 unidades de alojamento.

4 — Mesas e *snack*:

4.1 — Nos estabelecimentos com até 12 profissionais de mesa ou *snack* observar-se-á o seguinte quadro de densidades:

Categorias	Número de trabalhadores											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Chefe de mesa/ <i>snack</i> .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Subchefe de mesa/ <i>snack</i> ou escanção .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1	1
Empregado de mesa/ <i>snack</i> de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	—	1	1	2	2	3	3	3	3	3
Empregado de mesa/ <i>snack</i> de 2. <sup>a</sup> .....	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	6	7

4.2 — Estas densidades não se aplicam aos estabelecimentos de bandeja.

4.3 — Havendo mais de 12 profissionais para os que excederem este número, observar-se-ão as seguintes proporções:

Categorias	Número de trabalhadores										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Chefe .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Subchefe ou escanção .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1
Empregado de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	—	1	1	2	2	3	3	3	3
Empregado de 2. <sup>a</sup> .....	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7

4.4 — Também não se aplicam aos estabelecimentos de bandeja.

5 — Bares:

5.1 — Nos bares com até 10 *barmen* observar-se-á o quadro de densidades seguinte:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de <i>barman</i> / <i>barmaid</i> .....	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1
<i>Barman</i> / <i>barmaid</i> principal .....	—	—	—	—	1	1	1	1	1	1
<i>Barman</i> / <i>barmaid</i> de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	—	1	1	1	2	2	3	3
<i>Barman</i> / <i>barmaid</i> de 2. <sup>a</sup> .....	1	2	3	3	3	3	3	4	4	5

5.2 — Havendo mais de 10 *barmen*, observar-se-á a mesma proporção. Porém, a categoria de chefe de bar será substituída pela de subchefe de bar.

5.3 — Nas unidades ou complexos hoteleiros onde haja três ou mais bares ou dois e uma *boîte* existirá obrigatoriamente um supervisor de bares.

6 — Balcão. — A secção de balcão será obrigatoriamente chefiada por um empregado de mesa de 1.<sup>a</sup> ou por um chefe de balcão quando haja 10 ou mais profissionais.

7 — Cozinha:

7.1 — O quadro de pessoal de cozinha deverá obedecer às seguintes densidades:

Categorias	Número de trabalhadores											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Chefe de cozinha .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
Subchefe de cozinha .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1
Cozinheiro principal .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1	1
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	—	—	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> .....	1	2	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5

7.2 — Havendo mais de 12 cozinheiros, aplicar-se-ão aos que excederam aquele número as seguintes densidades:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe de cozinha .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Subchefe de cozinha .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	—	—	—	—	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	—	—	1	1	1	2	2	2	3	3
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> .....	1	2	2	3	4	4	4	5	5	5

7.3 — Densidades especiais mínimas nas cozinhas. — Na cozinha de cantinas e refeitórios não poderá haver mais de três preparadores por cada cozinheiro.

8 — Economato. — Os trabalhadores desta secção deverão ser dirigidos por profissional de categoria não inferior a despenseiro.

9 — Cafetaria e copa. — Nos estabelecimentos onde haja cinco ou mais cafeiteiros, um será obrigatoriamente classificado como chefe de cafetaria. Nas copas onde haja mais de sete profissionais, um será obrigatoriamente classificado como chefe de copa.

10 — Rouparia. — O trabalho nesta secção deverá ser chefiado por governante de rouparia, quando o número de profissionais for igual ou superior a 12; quando menos, a chefia poderá ser exercida por um roupeiro.

11 — Telefone. — Nos estabelecimentos com cinco ou mais telefonistas, um será obrigatoriamente classificado como encarregado de telefones, o qual deverá saber uma língua estrangeira de entre as línguas francesa, inglesa ou alemã.

#### Quadro de densidades nas profissões não hoteleiras

##### Administrativos

1 — O estágio de assistente administrativo terá a duração de três anos, independentemente da idade do trabalhador no acto de admissão.

2 — Os assistentes administrativos de 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> ingressam automaticamente na categoria profissional imediata logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

## Comércio

## 1 — Balcão:

## a) Quadro de proporções mínimas dos caixeiros:

Categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Caixeiro/encarregado .....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
Caixeiro chefe de secção .....	—	—	—	—	1	1	1	1	2	2
Caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	1	1	1	2	2	3	3	3
Caixeiro de 2. <sup>a</sup> .....	1	2	2	3	3	3	4	4	4	4

b) Quando o número de profissionais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro da alínea a);

c) Nos estabelecimentos com cinco ou mais caixeiros, um será obrigatoriamente classificado como caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção;

d) O número de praticantes será no máximo de 25 % do número de caixeiros.

## 2 — Armazéns:

a) Quando existam até 10 trabalhadores de armazém, 1 será classificado como fiel de armazém;

b) Quando existam de 10 a 15 trabalhadores de armazém, haverá 1 encarregado e 1 fiel de armazém;

c) Quando existam mais de 15 trabalhadores de armazém, haverá 1 encarregado e 2 fiéis de armazém.

## ANEXO XII

## Polivalência nos estabelecimentos de pequena dimensão

1 — É admitida a polivalência, por mera solicitação da entidade patronal, nos seguintes casos:

## a) Nos estabelecimentos hoteleiros até 20 trabalhadores:

Trabalhadores de portaria, recepção e escritórios, entre si;  
Trabalhadores da copa com os da cozinha;  
Trabalhadores de mesas com os de bar;  
Trabalhadores de limpeza com os de roupa e lavanderia, entre si;

## b) Nos estabelecimentos similares:

Trabalhadores da copa com os da cozinha;  
Trabalhadores da copa com os de limpeza;  
Trabalhadores de balcão com os das mesas e com os de bar, entre si.

2 — O disposto nas alíneas do número anterior não prejudica o que se dispõe na cláusula 113.<sup>a</sup>

## Declaração

A direcção da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos sindicatos filiados:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SIABA — Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Depositado em 17 de Junho de 2010, a fl. 84 do livro n.º 11, com o n.º 139/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Convenção colectiva entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as entidades patronais do sector das cantinas, refeitórios e fábricas de refeições, representadas pela AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

2 — A presente CCT revoga parcialmente o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, com as actualizações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 2005, 34, de 15 de Setembro de 2006, 13, de 8 de Abril de 2008, e 25, de 8 de Julho de 2009.

3 — Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 20 500 trabalhadores e 80 empresas, representativas de cerca de 5000 estabelecimentos.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Área

A área territorial de aplicação da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência

A presente CCT entra em vigor na data da sua publicação e vigorará de 1 de Janeiro de 2010 a 31 de Dezembro de 2010.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

1 — O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo por limite 200 horas por ano, não contando para este limite o trabalho suplementar, e sem prejuízo dos n.ºs 3 e 4 da cláusula 11.<sup>a</sup> da CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2004.

2 — A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, ou pagamento em dinheiro nos termos da cláusula 17.<sup>a</sup> da CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, cabendo ao empregador a escolha da respectiva modalidade a adoptar.

3 — O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em regime de banco de horas com a antecedência mínima de sete dias relativamente à data de entrada em vigor do mencionado regime.

4 — O trabalhador deve usufruir da redução do tempo de trabalho prestado em regime de banco de horas, mediante comunicação do empregador com a antecedência mínima de sete dias relativamente à data em que este pretende aplicar a redução do tempo de trabalho.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas pecuniárias de base

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas das tabelas constantes do anexo I.

2 — Na remuneração base efectivamente auferida pelos trabalhadores não se inclui o valor da alimentação nem das demais prestações pecuniárias.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Valor pecuniário da alimentação

Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação, que não poderá em algum caso ser deduzido no salário do trabalhador, independentemente do montante deste, é o previsto no anexo I.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Manutenção em vigor

As matérias que não estejam regulamentadas no presente IRCT são aplicadas as que se encontram publicadas no

*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, e respectivas actualizações.

### ANEXO I

#### A) Subsídio de alimentação

1 — No caso dos trabalhadores que prestem serviço fora do local de confecção ou consumo de refeições, a alimentação será substituída por um equivalente pecuniário mensal de €124,76, salvo se os mesmos, sem infringirem o seu horário de trabalho, preferirem deslocar-se a um estabelecimento da entidade patronal.

2 — As empresas podem satisfazer o valor do subsídio de alimentação referido no número anterior através de senhas diárias de refeição.

#### B) Valor pecuniário da alimentação

1 — Valor das refeições completas/mês — €32,04.

2 — Valor das refeições avulsas:

Pequeno-almoço — €0,80;

Almoço, jantar ou ceia completa — €3,23.

#### C) Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010)

Nível	Categorias	RPMB (em euros)
13	Director-geral . . . . .	1 495,36
12	Analista de informática . . . . . Assistente de direcção . . . . . Chefe de contabilidade/contabilista . . . . . Director comercial . . . . . Director de serviços . . . . . Director de pessoal . . . . . Director técnico . . . . .	1 220,06
11	Chefe de departamento . . . . . Chefe de divisão . . . . . Chefe de serviços . . . . . Técnico de nutrição I . . . . .	995,69
10	Chefe de secção (escritório) . . . . . Chefe de vendas . . . . . Inspector . . . . . Secretário de administração . . . . . Técnico de nutrição II . . . . . Tesoureiro . . . . .	881,28
9	Assistente administrativo . . . . . Chefe de cafeteria/balcão . . . . . Chefe de compras/ecónomo . . . . . Chefe de cozinha . . . . . Chefe de pasteleiro . . . . . Encarregado de armazém . . . . . Encarregado de refeitório A . . . . . Inspector de vendas . . . . . Secretário da direcção . . . . .	792,28
8	Caixa . . . . . Chefe de sala de preparação . . . . . Controlador . . . . . Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Encarregado de refeitório B . . . . . Escrutário de 1. <sup>a</sup> . . . . . Operador de computador . . . . . Pasteleiro de 1. <sup>o</sup> . . . . . Técnico de vendas . . . . .	755,53

Nível	Categorias	RPMB (em euros)
7	Fiel de armazém. . . . . Motorista de pesados . . . . . Operário polivalente. . . . .	700,85
6	Cobrador . . . . . Escriturário de 2.ª . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Pasteleiro de 2.ª . . . . . Prospector de vendas . . . . . Subencarregado de refeitório. . . . .	685,56
5	Cozinheiro de 2.ª . . . . . Despenseiro A . . . . . Encarregado de balcão. . . . . Encarregado de bar . . . . . Encarregado de preparador/embalador . . . . . Escriturário de 3.ª . . . . .	615,50
4	Chefe de copa. . . . . Cozinheiro de 3.ª . . . . . Despenseiro B . . . . . Preparador/embalador . . . . .	569,73
3	Controlador-caixa. . . . . Empregado de armazém. . . . . Empregado de bar . . . . . Empregado de balcão de 1.ª . . . . . Empregado de distribuição . . . . . Manipulador/ajudante de padaria. . . . . Preparador de cozinha . . . . .	543,11
2	Empregado de balcão de 2.ª . . . . . Estagiário de escriturário do 2.º ano . . . . .	528,12
1	Ajudante de despenseiro . . . . . Ajudante de motorista . . . . . Contínuo . . . . . Estagiário de <i>barman</i> (um ano). . . . . Estagiário de cozinheiro (um ano). . . . . Estagiário de escriturário do 1.º ano . . . . . Estagiário de pasteleiro (um ano) . . . . . Empregado de limpeza. . . . . Empregado de refeitório . . . . .	514,65

Lisboa, 25 de Fevereiro de 2010.

Pela AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal:

*Mário Pereira Gonçalves*, presidente da direcção.

*Luís Filipe Cardim*, presidente do Sector de Actividade das Cantinas, Refeitórios e Fábricas de Refeições.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES/UGT:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Depositado em 17 de Junho de 2010, a fl. 83 do livro n.º 11, com o n.º 138/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## Acordo de empresa entre a TAP — Transportes Aéreos Portugueses, S. A., e o SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil — Revisão global.

Nos termos e para os efeitos do estabelecido no artigo 494.º do Código do Trabalho, é acordado e assumido pelas partes, em complemento do que já se acha expresso em outros passos do presente acordo:

a) O presente AE aplica-se em todo o território nacional;

b) A TAP integra o sector de actividade de transportes aéreos regulares (CAE 62100);

c) O presente AE é aplicável aos trabalhadores da TAP com a profissão de piloto, das categorias profissionais de comandante e de oficial piloto;

d) O presente AE abrange, para além da empresa, cerca de 810 trabalhadores;

e) O presente AE revoga e substitui o AE entre a TAP — Air Portugal, S. A., e o SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1999, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2008.

Lisboa, 21 de Maio de 2010.

Pela TAP:

*Fernando Abs da Cruz Sousa Pinto*, presidente do conselho de administração executivo.

*Manoel Fontes Torres*, vogal do conselho de administração executivo.

Pelo SPAC:

*Hélder Raio Silva*, presidente da direcção.

*Vasco Serra Pedro*, vice-presidente da direcção.

*Vitorino Simões*, vogal tesoureiro da direcção.

### Cláusula 1.ª

#### Âmbito pessoal

Após a publicação, nos termos da cláusula 2.ª, o presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a TAP Portugal, S. A., adiante designada simplesmente como TAP ou como empresa, e, por outro, os pilotos ao seu serviço representados pelo SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, adiante designado simplesmente como SPAC ou como Sindicato.

### Cláusula 2.ª

#### Vigência

1 — O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e substitui toda a regulamentação colectiva anteriormente negociada entre as partes, exceptuando os protocolos em vigor anteriormente e que não foram objecto de revisão, prevalecendo sobre a regulamentação interna que com ele esteja em contradição.

2 — Não obstante a regra contida no número anterior, poderão os diversos regulamentos anexos estabelecer datas diferentes para a respectiva entrada em vigor, aplicando-se até essa data a regulamentação em vigor à data do início de vigência do AE.



3 — O período de vigência deste AE é de 24 meses, podendo ser revisto nos termos da lei.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípios e objectivos fundamentais do AE

1 — As partes contratantes comprometem-se a proceder de acordo com o princípio da boa fé e, em particular, a garantir o cumprimento do estabelecido na lei e neste AE.

2 — Ao celebrarem este AE, a TAP e o SPAC, pretendem, em particular:

- a) Estabelecer condições adequadas de prestação de trabalho que potenciem a competitividade da empresa;
- b) Contribuir para a rentabilidade da operação, proporcionando a garantia de emprego aos pilotos;
- c) Intensificar a cooperação entre as partes num ambiente de confiança e respeito mútuo;
- d) Estabelecer mecanismos para a resolução de diferendos;
- e) Manter e promover a paz laboral.

3 — De acordo com os princípios e objectivos referidos, a TAP e o SPAC analisarão em conjunto todos os assuntos relevantes para a empresa relacionados com a prestação de trabalho dos pilotos, podendo celebrar os protocolos que entendam necessários referentes a matérias específicas.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Contratos individuais de trabalho

Os contratos de trabalho dos pilotos são celebrados sem termo, podendo, no entanto, ser celebrados a termo nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação de licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

Para além dos consagrados na lei, são deveres da empresa:

- a) Controlar a validade das licenças de voo, passaportes, vistos e vacinas, ou quaisquer outros documentos necessários ao desempenho das funções dos pilotos, avisando-os da respectiva caducidade com adequada antecedência, desde que estes lhes forneçam os elementos;
- b) Suportar os encargos com a documentação referida na alínea anterior;
- c) Respeitar a vida pessoal e familiar dos pilotos, nomeadamente pela adequada organização de escalas de serviço, de assistência e de folgas através do cumprimento rigoroso das normas referentes à duração do trabalho;

d) Distribuir, a expensas suas, aos pilotos os manuais, devidamente actualizados, necessários ao desempenho perfeito de cada uma das suas funções;

e) Comunicar ao comandante de serviço a existência a bordo de pessoas em serviço de inspecção;

f) Entregar aos pilotos que o solicitem, na vigência do contrato de trabalho e ainda após a cessação deste, indiferentemente dos motivos que lhe deram lugar, certificado donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como o grau de qualificação profissional obtido em cursos de especialização;

g) Facultar a consulta e cópia dos processos individuais, sempre que o respectivo piloto o solicitar;

h) Efectuar, a suas expensas, as verificações de proficiência dos seus pilotos, de acordo com os requisitos exigidos pela autoridade aeronáutica competente;

i) Manter e conservar, durante os prazos requeridos pela legislação e regulamentação aeronáutica aplicável, os registos das actividades dos pilotos, nomeadamente das suas qualificações, dos tempos de trabalho, de voo e serviços de voo efectuados, bem como de folgas e férias efectivamente gozadas;

j) Suportar os encargos com todo o material necessário ao desempenho das funções de piloto, nomeadamente auscultadores, pastas de bordo e fardamento; no que respeita ao fardamento, a TAP, consultará o SPAC relativamente aos cortes e feitios, cores e materiais utilizados;

l) Suportar os custos com o estacionamento das viaturas utilizadas pelos pilotos, quando estes tenham que se deslocar ao serviço da empresa;

m) Organizar cursos de formação ou de actualização de que os pilotos necessitem para se manterem devidamente qualificados e actualizados;

n) Ministras, a suas expensas, a instrução teórica de voo e de simulador necessária à qualificação e actualização dos pilotos;

o) Aos pilotos que à data de entrada em vigor do presente AE já façam parte do quadro da Empresa e não tenham obtido anteriormente ou não obtiverem o nível mínimo de 4, a TAP providenciará e assumirá o custo de um curso de inglês; entendendo-se este compromisso como um único curso por piloto nestas condições e válido apenas para o período inicial, permanecendo todos os pilotos responsáveis pela manutenção da proficiência nesta língua por ocasião dos testes de revalidação;

p) A pedido do SPAC, fornecer-lhe relatório, com periodicidade no máximo semestral, das actividades da competência da medicina do trabalho, no que respeita aos pilotos, nomeadamente quanto à inspecção periódica dos locais de trabalho dos pilotos, suas recomendações e medidas adoptadas pela empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres dos pilotos

Para além dos previstos na lei, são deveres dos pilotos:

- a) Executar os serviços que lhes foram confiados, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais;
- b) Guardar lealdade à empresa e segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;

c) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

d) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem, ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;

e) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que se tenham verificado no serviço;

f) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência com vista à protecção de vidas e bens que a empresa lhes confie;

g) Velar pela salvaguarda do prestígio interno e internacional da empresa;

h) Adoptar os procedimentos mais adequados à defesa dos interesses da empresa;

i) Dedicar toda a actividade de piloto à empresa, abstendo-se de exercer por conta própria ou em benefício de outra empresa, salvo com o acordo daquela, e abstendo-se igualmente de exercer actividades incompatíveis com o disposto na alínea m) desta cláusula;

j) Manter o nível de formação profissional à altura das missões que lhes correspondem nos termos deste AE e das normas operacionais, nomeadamente submetendo-se a verificações, cursos, refrescamentos e inspecções;

l) Manter actualizadas as licenças de voo, qualificações e demais documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;

m) Manter um regime de vida adequado às exigências da profissão, cumprindo as normas estabelecidas pela empresa dentro do seu poder regulamentar e todas as demais disposições resultantes de normas internacionais ou de directivas das entidades oficiais competentes;

n) Cumprir as normas operacionais dimanadas das entidades oficiais competentes e os regulamentos internos em vigor na empresa;

o) Dispor de telefone e informar a TAP do respectivo número.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantias dos pilotos

1 — De acordo com o disposto na lei geral, é proibido à empresa:

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

b) Exercer pressão sobre o piloto para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;

c) Diminuir a retribuição do piloto, salvo nos casos previstos na lei e no presente acordo e respectivos regulamentos;

d) Baixar a categoria do piloto, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;

e) Transferir qualquer piloto em contravenção com o que sobre essa matéria esteja em vigor;

f) Despedir e readmitir o piloto, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

g) Discriminar um piloto em função da sua filiação sindical, ou pelo exercício da actividade sindical ou qualquer outra de representação de trabalhadores.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por parte do piloto, com as consequências previstas neste acordo ou na lei, se mais favorável.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Desconto das quotas sindicais

1 — De acordo com o regime legal em cada momento em vigor, a empresa procederá ao desconto da quota sindical no vencimento mensal de cada piloto, mediante declaração escrita deste, procedendo à sua liquidação ao SPAC até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

2 — A TAP procederá ainda ao desconto da quota de cada piloto relativa à Associação Portuguesa de Pilotos de Linha Aérea, nos mesmos termos referidos no número anterior.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Conflitos entre a TAP e o SPAC

1 — A TAP e o SPAC evitarão tomar atitudes que conduzam a situações de conflito.

2 — Em consequência do exposto no n.º 1, a TAP e o SPAC comprometem-se a desencadear, observar e esgotar os mecanismos previstos neste AE para a solução de quaisquer diferendos.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será criada uma comissão paritária para a interpretação das disposições deste AE e dos seus regulamentos.

2 — A comissão será constituída por quatro elementos que deverão ser independentes e actuar como tal, sendo dois nomeados pela empresa e dois pelo SPAC, a designar caso a caso; a comissão determinará as suas regras de funcionamento, no respeito da lei e das normas gerais estabelecidas neste AE, devendo terminar os seus trabalhos no prazo máximo de 14 dias após o respectivo início.

3 — A comissão será convocada pela TAP e pelo SPAC, por telecópia, confirmada por correio registado com aviso de recepção, informando a outra parte da existência de um diferendo e as dúvidas na interpretação das disposições deste AE ou de qualquer dos seus regulamentos.

4 — A convocatória para o início dos trabalhos será feita pela TAP, por telecópia, no prazo máximo de 10 dias após o recebimento pela parte destinatária da telecópia referida no n.º 3, após consulta ao SPAC para que este designe os seus dois membros na comissão, devendo os trabalhos iniciar-se dentro dos 14 dias seguintes.

5 — Se a comissão chegar a uma resolução, a mesma será reduzida a escrito, em documento assinado pelos representantes de ambas as partes, cuja cópia será enviada às partes por correio registado com aviso de recepção; caso não seja alcançado acordo, a inexistência do mesmo será registada, em acta assinada pelos representantes de ambas as partes, cuja cópia será enviada às partes por correio registado com aviso de recepção.

6 — As deliberações da comissão paritária tomadas validamente, vinculam as partes nos mesmos termos deste AE.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Licenças

Os pilotos não podem exercer serviços de voo se não estiverem munidos de licenças válidas emitidas pela autoridade aeronáutica competente, e de toda a documentação relativa a esses serviços que legalmente for exigida.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Exames médicos

1 — Os pilotos têm o dever de se submeter aos exames médicos, efectuados sob a égide da autoridade aeronáutica competente, com vista à revalidação das suas licenças de voo.

2 — Para efeitos da revalidação das licenças de voo e no cumprimento dos deveres estabelecidos na cláusula 5.<sup>a</sup>, a empresa assegurará as necessárias marcações, no quadro dos serviços definidos pela autoridade aeronáutica competente.

3 — O piloto poderá, porém, optar por serviços médicos diferentes dos escolhidos pela empresa, desde que também incluídos no quadro dos serviços definidos pela autoridade aeronáutica competente.

4 — No caso previsto no número anterior, o piloto deverá informar a empresa de qual o serviço autorizado que pretende utilizar, até três meses antes da data de caducidade do seu certificado médico; caso não exerça essa opção naquele prazo, a empresa marcará a inspecção no serviço que entender mais conveniente.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Tempo de exames, avaliação e cursos

O tempo gasto pelo piloto nos exames médicos a que se refere a cláusula anterior, bem como nas avaliações e nos cursos organizados pela empresa, é considerado, para todos os efeitos, tempo de trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A empresa remeterá ao SPAC, no decorrer do 1.º trimestre de cada ano, relação nominal dos seus pilotos, contendo os seguintes elementos individuais:

Nome;  
Número de trabalhador;  
Categoria profissional;  
Datas de admissão e da última evolução salarial;  
Retribuição mensal.

2 — Para além do mapa referido no n.º 1, a empresa enviará ao SPAC uma lista de antiguidade dos pilotos ordenados por escalonamento na categoria e por equipamento.

3 — A empresa obriga-se a manter actualizados os mapas a que se aludem nos números anteriores, remetendo ao SPAC semestralmente ou logo que lhe seja solicitado fundamentamente pelo SPAC.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Profissões e categorias profissionais

1 — As profissões, as categorias profissionais e as funções dos pilotos, são as constantes do anexo ao presente AE.

2 — A descrição de funções correspondentes às várias categorias profissionais dos pilotos é a constante do regulamento de admissões, antiguidades e acessos (RAAA).

3 — A carreira profissional dos pilotos rege-se pelo regulamento referido no número anterior.

4 — As qualificações técnicas necessárias para cada uma das funções serão as estabelecidas pela empresa, cumpridas as disposições legais aplicáveis, devendo ser objecto de publicação no ROV.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Requisitos de admissão

1 — A admissão de pilotos será realizada através de concurso devidamente publicitado.

2 — As condições de concurso, o regulamento do mesmo e as condições de admissão dos pilotos são as constantes do RAAA.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Antiguidades

As antiguidades dos pilotos, a sua caracterização e os critérios de contagem respectivos são os constantes do RAAA.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Hierarquia em serviço de voo

A hierarquia de uma tripulação é independente da hierarquia dentro da empresa e obedece ao escalonamento seguinte:

- a) Comandante;
- b) Co-piloto;
- c) Técnico de voo, caso exista;
- d) Supervisor de cabina;
- e) Chefe de cabina;
- f) Comissário/assistente de bordo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Transferências

1 — Qualquer piloto, por interesse da empresa e após concordância por escrito, poderá ser transferido, com carácter temporário ou definitivo, para serviços de terra compatíveis com as suas habilitações e qualificações profissionais.

2 — O piloto auferirá na nova função, a retribuição correspondente à categoria e equipamento que teria se se mantivesse em serviço de voo.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Limites de serviço de voo e de repouso e condições de utilização e de prestação de trabalho

Os limites máximos do período de serviço de voo e de tempo de voo, as condições de repouso e outras condições

de utilização e prestação de trabalho são as constantes do regulamento de utilização e de prestação do trabalho (RUPT), no quadro das disposições legais imperativas aplicáveis.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Enumeração de feriados

São feriados obrigatórios os previstos na lei e ainda os seguintes:

- a) Terça-feira de Carnaval;
- b) Feriado municipal do local habitual de trabalho, sendo este substituído pelo feriado regional no caso das Regiões Autónomas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

2 — No ano de admissão aplica-se o regime previsto na lei geral.

3 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o piloto terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

4 — O período de férias a que se refere no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

5 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Períodos de férias

1 — Os pilotos têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração estabelecida no RUPT.

2 — Os critérios de marcação de férias são os estabelecidos no RUPT.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Alteração ou interrupção de férias

1 — A alteração unilateral dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção unilateral dos já iniciados só são permitidas com base no interesse fundamentado dos pilotos ou da empresa.

2 — Em casos excepcionais, poderá a empresa interromper as férias do piloto, obrigando-se, porém, a indemnizá-lo dos prejuízos comprovadamente sofridos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

2 — Terminado o impedimento, antes de decorrido o período de férias anteriormente marcado, o piloto gozará os dias de férias ainda compreendidos neste período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias

de férias não gozados, respeitando, na medida em que seja materialmente possível, as regras relativas ao período do ano do gozo das férias

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

4 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula deverá o piloto comunicar à empresa, logo que possível, o dia de início da doença, bem como o do seu termo.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

Falta é a não comparência a um serviço de voo, a um serviço de assistência, a uma sessão de simulador ou de instrução ou a qualquer serviço ou convocação legítima da empresa relacionada com a actividade profissional dos pilotos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos legais;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos legais;

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

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos legais;

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

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos legais;

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

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3 — São consideradas injustificadas todas as outras.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial

1 — A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe estipulados na lei.

2 — A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois

períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe, fixado na lei.

3 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4 — Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5 — Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6 — Na falta da declaração referida no n.º 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

7 — Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista no n.ºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8 — A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Licenças parentais exclusivas da mãe ou do pai

1 — Licença parental exclusiva da mãe:

a) A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto;

b) É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto;

c) A piloto que pretenda gozar parte da licença antes do parto, deve informar desse propósito a TAP e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

2 — Licença parental exclusiva do pai:

a) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este;

b) Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;

c) No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro;

d) Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — Todas as faltas, salvo caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia, com excepção das dadas por altura do casamento, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

2 — Quando o piloto se vir impossibilitado de comparecer ao serviço, deverá avisar o departamento de que depende no mais curto lapso de tempo.

3 — A empresa poderá, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao piloto prova dos factos invocados para a justificação.

4 — A não comunicação nos termos dos n.ºs 1 e 2, ou a não apresentação de prova quando exigida, pode tornar as faltas injustificadas.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — De acordo com o disposto na lei geral, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do piloto, salvo o disposto no número seguinte.

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

a) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores para além dos créditos estabelecidos na lei geral;

b) Dadas por motivo de doença, sem prejuízo do disposto na cláusula 36.<sup>a</sup>;

c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, com menção expressa de perda de retribuição.

3 — Se a ausência, não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença, acidente, ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — De acordo com o disposto na lei geral e sem prejuízo de outros efeitos nela previstos, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, podendo esta ser substituída, se o piloto assim o preferir, expressamente e por escrito, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, salvo o disposto no número seguinte.

2 — O período de férias não pode ser reduzido em nenhuma circunstância a menos de 15 dias úteis de férias; ou 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>****Conceito de retribuição**

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste AE, o piloto tem direito, como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

3 — A remuneração base mensal é constituída pelo vencimento de categoria, pelo vencimento de exercício e pelo vencimento de senioridade, nos termos estatuídos no regulamento de remunerações, reformas, e garantias sociais (RRRGs), calculados conforme a tabela em vigor a cada momento.

4 — Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao piloto, excepto as constantes dos n.ºs 7 e 8 desta cláusula.

5 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

6 — Os componentes da retribuição, bem como os respectivos valores, são os estabelecidos no RRRGs.

7 — Não se consideram retribuição os subsídios atribuídos pela empresa aos seus pilotos para a refeição nem as comparticipações no preço destas ou o seu pagamento integral, quando for caso disso.

8 — Também não se consideram retribuição as importâncias abonadas a título de:

- a) Ajudas de custo;
- b) Despesas de transporte;
- c) Comparticipação nas despesas de infantário.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>****Contagem do tempo de voo**

O tempo de voo será determinado caso a caso, conforme indicação do relatório administrativo.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>****Perda de capacidade técnica**

1 — O piloto que perder a capacidade técnica para o exercício da sua função sem no entanto perder a sua capacidade e requisitos para o exercício de qualquer outra função de voo poderá optar por uma dessas funções, mantendo:

- a) Vencimento de senioridade vencido;
- b) Antiguidade de companhia;
- c) Antiguidade de serviço, se se mantiver na mesma profissão.

2 — Se, nos casos previstos no número anterior, o piloto não exercer a opção aí referida podendo exercê-la, terá lugar uma das seguintes situações:

a) Se o piloto tiver idade igual ou superior a 55 anos, passagem à situação de pré-reforma, com aplicação do regime específico em vigor para a generalidade dos trabalhadores da empresa;

b) Se o piloto tiver idade inferior a 55 anos, cessação do contrato de trabalho por inadaptação.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>****Protecção na doença e noutras situações**

1 — Nas situações de doença que impossibilitem a prestação de serviço de voo, comprovada pelos serviços da medicina aeronáutica, a empresa assegurará até ao termo do período máximo de pagamento de subsídio de doença pela segurança social, o pagamento do montante líquido da remuneração de base mensal do piloto a que se refere os n.ºs 2 e 3 da cláusula 33.<sup>a</sup>, suportando a diferença entre este e o montante do subsídio de doença eventualmente atribuído pela segurança social.

2 — Quando devido, o complemento do subsídio de doença será pago, por estimativa, no mês em que se verifiquem as situações de ausência, havendo lugar à necessária regularização após pagamento pela segurança social do subsídio de doença complementado.

3 — A empresa tomará a seu cargo toda a assistência médico-medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente ocorrido quando o piloto se encontre fora da base por ordem da empresa, ficando a empresa sub-rogada nos eventuais direitos daí decorrentes.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>****Protecção ao piloto em risco clínico durante a gravidez**

1 — Em caso de risco clínico para a piloto grávida aplica-se o disposto na lei geral, nomeadamente no artigo 37.º do Código do Trabalho.

2 — À piloto que se encontre de licença em situação de risco clínico durante a gravidez será assegurada a retribuição que auferiria caso se encontrasse em serviço, incluindo a retribuição especial, complementando a TAP, se necessário, o valor que a mesma receber da segurança social.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>****Incapacidade temporária**

O piloto que se encontre em situação de incapacidade temporária, resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da empresa, manterá, até ao limite do período previsto na lei para concessão de subsídio de doença pela segurança social, a retribuição a que tem direito na situação de doença.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>****Incapacidade permanente**

1 — O piloto que se encontre em situação de incapacidade permanente para o serviço de voo em resultado de acidente de trabalho ou de doença profissional, poderá optar, no prazo de 60 dias a contar da data de declaração daquela incapacidade, por ocupação em serviço de terra compatível com as suas habilitações e aptidões e com a doença de que esteja afectado, ou pela reforma por invalidez; findos esses 60 dias, no caso de não ser declarada à empresa a opção pela colocação em terra ou de não ser requerida a reforma pelo piloto, mediante a apresentação de documento comprovativo, a empresa poderá declarar a caducidade do contrato.

2 — Se a incapacidade não resultar das situações previstas no número anterior, o piloto terá direito à opção aí estabelecida, nas mesmas condições, desde que haja

lugar em ocupação em serviço de terra compatível com as suas habilitações e aptidões e com a doença de que esteja afectado.

3 — Em caso de incapacidade total do piloto, o cumprimento do prazo referido no n.º 1 só se contará a partir da data em que lhe seja nomeado um representante legal.

4 — O contrato de trabalho caduca quando for concedida reforma ao piloto, sendo retroagidos os seus efeitos à data do respectivo requerimento.

5 — Se, nos termos do n.º 1, o piloto optar pela ocupação em serviço em terra compatível com as suas habilitações e aptidões e com a doença de que esteja afectado, não lhe poderá ser paga retribuição inferior à prevista na cláusula anterior (aquela a que teria direito em situação de doença).

6 — Se, nos termos do n.º 2, o piloto optar pela colocação em serviço em terra compatível com as suas habilitações e aptidões e com a doença de que esteja afectado, terá direito à retribuição composta pela correspondente à função exercida em terra, acrescida do vencimento de senioridade auferido na função anterior de voo, antes da declaração de incapacidade.

7 — Caso não haja acordo entre a empresa e o piloto sobre a colocação em serviço de terra, ou caso seja requerida a reforma por invalidez e esta não seja concedida ao fim de 90 dias, a empresa colocará o piloto em regime de pré-reforma, complementando, se necessário, a prestação a que eventualmente tenha direito nos termos da legislação em vigor, em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais para o valor previsto no n.º 2 da cláusula 14.<sup>a</sup> do RRRGS.

8 — O disposto nesta cláusula não prejudica os direitos que assistam ao piloto, nos termos da cláusula 16.<sup>a</sup> do RRRGS.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Retirada do serviço de voo

1 — O piloto que se retire do serviço de voo por perda temporária ou definitiva da licença profissional, por razões de ordem técnica imputáveis à empresa, terá direito à retribuição auferida pelos pilotos da mesma categoria e funções em exclusivo serviço de voo.

2 — O piloto, com o acordo da empresa, poderá retirar-se, temporária ou definitivamente, do serviço de voo e passar a desempenhar funções em terra, auferindo a retribuição correspondente às novas funções.

3 — No caso previsto no número anterior, a oportunidade de regresso do piloto ao serviço de voo será definida pela empresa, mas não poderá ser posterior à abertura da primeira vaga após a manifestação do desejo de regresso.

4 — O piloto retirar-se-á ainda do serviço de voo ao atingir os 65 anos de idade, devendo, sob pena de caducidade do contrato, requerer, no prazo máximo de 60 dias a contar dessa data, a passagem à situação de reforma.

5 — No caso previsto no número anterior, o piloto terá direito aos benefícios previstos na cláusula 13.<sup>a</sup> do RRRGS.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Protecção em caso de pirataria, guerra ou sabotagem

1 — Qualquer piloto que em serviço seja vítima de acto de pirataria, guerra ou sabotagem terá direito à manutenção

da sua retribuição durante a eventual detenção, devendo a empresa desenvolver todas as diligências para a sua libertação e repatriamento e suportar as respectivas despesas.

2 — Logo que se dê o alerta da existência de qualquer engenho explosivo ou acção armada, nenhum piloto poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência.

3 — Nas situações previstas no n.º 1, a TAP compromete-se a prestar todo o apoio e acompanhamento social ao agregado familiar do piloto, designadamente assegurando-lhe as condições de sustento habitual, devidamente comprovado, até ao limite global da retribuição do piloto.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Risco de guerra

1 — Os pilotos, antes do início de viagem, terão de ser informados de que o avião sobrevoará zonas geográficas ou aterrará em aeroportos de países em estado de guerra civil ou internacional, ou ainda com recolher obrigatório ou em que tenha sido decretado o estado de sítio, só seguindo viagem com o seu acordo reduzido a escrito.

2 — Se somente em viagem houver conhecimento das situações descritas no número anterior, pertencerá ao comandante a decisão a tomar.

3 — Para efeitos desta cláusula e no caso de não haver reconhecimento dos limites concretos da zona de guerra, considera-se a área continental, insular ou marítima do país em estado de guerra.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Risco de zonas epidémicas e endémicas

1 — Zonas epidémicas e zonas endémicas são as zonas como tal consideradas pelas entidades sanitárias respectivas ou pela Organização Mundial de Saúde (OMS).

2 — A empresa não poderá obrigar nenhum piloto a realizar serviços de voo com escalamento de tais zonas, salvo em situações de emergência, ou em situações especiais que o justifiquem, como tal definidas pela OMS.

3 — Considera-se doença adquirida em serviço aquela que comprovadamente for contraída em deslocações em serviço nas zonas geográficas referidas no n.º 1.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1 — A empresa assegurará o funcionamento de um serviço de saúde ocupacional, directamente ou por entidade sobre a qual exerça controlo, desde que legal e administrativamente autorizada, o qual garantirá as actividades de medicina do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2 — A empresa pode submeter os pilotos a exames médicos, quando feitos no âmbito da medicina do trabalho.

3 — No caso previsto no número anterior a TAP aceitará e não repetirá os exames médicos a que os pilotos já tenham sido submetidos no âmbito do serviço competente, desde que o piloto dê à TAP, por escrito, o seu consentimento para esta ter acesso aos mesmos e desde que a entidade responsável pela segurança, higiene e saúde no local de trabalho as considere suficientes e actualizadas.

4 — A empresa assegurará, permanentemente, em condições de actuação imediata, a existência de uma ambulância, devidamente equipada, nas suas instalações no Aeroporto de Lisboa, bem como a prestação imediata dos primeiros socorros por pessoal devidamente habilitado para o efeito.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Competência dos médicos do trabalho

1 — Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos ocasionais e complementares aos pilotos, devendo ser sempre participado ao examinado o resultado;

b) Vigiar a adaptação dos pilotos ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissional, quando for caso disso;

c) Aconselhar os responsáveis pelos serviços e os pilotos na distribuição e reclassificação destes;

d) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de higiene dos locais de trabalho e instalações anexas;

e) Prestar assistência urgente às vítimas de acidentes de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho, quando solicitada pelo pessoal de enfermagem de serviço; fora das horas normais de serviço dos médicos de medicina do trabalho essa assistência pode ser prestada por qualquer médico designado pela empresa;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando conselhos sempre que necessários ou solicitados pelos tripulantes, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e higiene no trabalho;

g) Colaborar com os competentes órgãos representativos dos pilotos e com quaisquer serviços da empresa que solicitem tal colaboração, sem prejuízo das actividades essenciais do serviço de medicina do trabalho;

h) Tornar efectiva a protecção de todo o pessoal contra doenças infecto-contagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da Direcção-Geral dos Cuidados de Saúde Primários.

2 — Em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1, serão realizados anualmente exames médicos aos pilotos com idade superior a 45 anos e de 2 em 2 anos aos demais pilotos.

3 — Os exames médicos periódicos têm por fim, especificamente, verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no piloto e vigiar a sua saúde.

4 — O médico do trabalho, sempre que a saúde do piloto o justifique, poderá encurtar a periodicidade do exame.

5 — Sempre que, na opinião do médico do trabalho, o estado de saúde do piloto seja incompatível com a actividade de voo, este deverá ser devidamente informado pelo médico, por escrito.

6 — Se o estado de saúde do piloto, na opinião fundamentada do médico do trabalho, o inibir para a actividade de voo, definitivamente ou por um período superior a 21 dias, ou até que seja efectuada uma intervenção médica apropriada, o médico do trabalho informará o piloto e a junta médica, regional ou central, que tenha sido respon-

sável pela emissão do certificado médico utilizado para a emissão ou revalidação da licença de voo do piloto.

7 — Sem prejuízo da obrigação de comunicação prevista no número anterior, os dados médicos existentes na medicina do trabalho e na junta médica regional não serão cruzadas sem o consentimento escrito do piloto.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Exclusão de competência dos médicos do trabalho

1 — No âmbito das suas actividades na empresa, os médicos do trabalho não intervirão:

a) Na fiscalização das ausências dos pilotos, independentemente do motivo que as determinou;

b) Como peritos da empresa em processos judiciais nos casos susceptíveis de determinar indemnização aos pilotos, bem como naqueles que ponham em confronto os interesses da empresa e dos pilotos.

2 — Os exames médicos para concessão ou revalidação de certificados de voo serão da competência de entidade para o efeito legalmente designada, cabendo ao piloto a escolha do centro médico onde tais exames serão efectuados, no quadro definido por aquela entidade.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Seguro de valores a cargo

A empresa segurará os fundos de maneo postos à guarda do piloto e para efeitos de eventual pagamento de despesas decorrentes do serviço de voo.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Regulamentos internos

1 — A TAP poderá promover a elaboração de regulamentos internos, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2 — Os regulamentos a seguir indicados são parte integrante do presente AE, só podendo ser alterados por acordo das partes:

a) Regulamento de admissões, antiguidades e acessos (RAAA);

b) Regulamento de utilização e prestação de trabalho (RUPT);

c) Regulamento de remunerações, reformas e garantias sociais (RRRGs);

d) Regulamento de bases operacionais.

3 — O regulamento de efectivos e recurso à contratação externa (RERCE) publicado em 1999 manter-se-á em vigor até à conclusão da respectiva revisão, que as partes se comprometem a iniciar.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Pilotos estrangeiros

1 — Os pilotos estrangeiros da empresa com igual categoria e exercendo as mesmas funções, não poderão ser beneficiados ou prejudicados em função da sua nacionalidade.



2 — Quaisquer importâncias pagas a pilotos estrangeiros, em violação do disposto no número anterior, serão pagas também aos pilotos portugueses, de igual categoria e desempenhando as mesmas funções, no mesmo período.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Efectivos e quadros de pessoal

O número de pilotos ao serviço da empresa não será inferior ao necessário para a respectiva actividade, cumprindo esta as suas obrigações.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Facilidades de passagens

Os pilotos beneficiarão das facilidades de passagens que resultarem dos regulamentos internos da empresa, bem como dos protocolos especiais celebrados.

Lisboa, 21 de Maio de 2010.

Pela TAP:

*Fernando Abs da Cruz Sousa Pinto*, presidente do conselho de administração executivo.

*Manoel Fontes Torres*, vogal do conselho de administração executivo.

Pelo SPAC:

*Hélder Raio Silva*, presidente da direcção.

*Vasco Serra Pedro*, vice-presidente da direcção.

*Vitorino Simões*, vogal tesoureiro da direcção.

## ANEXO

### Caracterização das categorias profissionais

I — Profissões — os tripulantes objecto deste AE agrupam-se na profissão de piloto.

II — Categorias — a profissão referida no n.º I subdivide-se nas seguintes categorias:

*Comandante.* — É a categoria profissional de um piloto que está qualificado na função de comando.

*Oficial piloto.* — É a categoria profissional de um piloto que está qualificado na função de co-piloto.

III — Senioridade — aos comandantes com 15 anos de antiguidade de serviço e 10 anos de efectivo serviço na função de piloto em comando em aviões de reacção, e aos oficiais pilotos, com 10 anos de efectivo serviço de voo nas respectivas funções, é atribuído o título honorífico de sénior.

### Regulamento de admissões, antiguidades e acessos (RAAA)

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O regulamento de admissões, antiguidades e acessos constitui o anexo previsto na cláusula 48.<sup>a</sup>, n.º 2, alínea a), do AE, fazendo parte integrante desse acordo.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Categorias e funções

As categorias e as funções dos pilotos são as constantes, respectivamente, dos anexos A e B ao presente regulamento.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Definições

1 — «Promoção» — passagem de uma categoria à imediatamente superior dentro da profissão de piloto, ou seja, de oficial piloto a comandante.

2 — «Avaliação para promoção» — verificação, por comissão de avaliação, dos requisitos necessários à definição de aptidão para o desempenho das funções inerentes à categoria de comandante para efeitos de promoção.

3 — «Avaliação contínua» — informação escrita, enviada pelo chefe de frota aos oficiais pilotos no início de cada ano, respeitante ao desempenho global das funções ao longo do ano anterior, com base nas informações prestadas respectivamente pelos comandantes e pelos verificadores.

4 — «Progressão técnica» — passagem de um equipamento de voo a outro de classificação superior.

5 — «Restrição» — perda temporária ou definitiva de qualidades físicas, comprovada por relatório médico da entidade aeronáutica competente.

6 — «Limitação» — perda temporária ou definitiva de qualidades técnicas, resultantes da falta de treino ou conhecimento técnico, comprovada por duas verificações consecutivas, efectuadas por verificadores diferentes.

7 — «Reconversão técnica» — passagem de um equipamento de voo de uma determinada classe para uma classe inferior (movimento descendente), quando derivada das necessidades operacionais da empresa.

8 — «Largada conjunta» — data da 1.<sup>a</sup> largada individual em linha de um piloto proveniente de um curso de qualificação e que é extensível aos restantes pilotos do mesmo curso.

9 — «Período mínimo obrigatório (PMO)» — período de tempo que antecede um acesso, contado a partir da data do início do curso de qualificação, durante o qual o piloto terá que permanecer nesse equipamento.

10 — «Transição» — passagem de um equipamento de voo para outro de classificação igual ou, por opção do piloto, para outro de classe inferior.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Antiguidade dos pilotos

A antiguidade dos pilotos está sujeita ao regime das cláusulas seguintes em função da data de admissão.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Antiguidade dos pilotos

##### admitidos até 30 de Junho de 1993, inclusive

1 — A antiguidade dos pilotos admitidos até 30 de Junho de 1993, inclusive, é considerada sob os seguintes aspectos:

- a) Antiguidade de companhia;
- b) Antiguidade de serviço.

2 — A antiguidade de companhia é contada a partir da data de início do 1.º curso de voo e desde que neste venha a ser obtida aprovação, sem prejuízo, porém, da antiguidade já adquirida pelos tripulantes oriundos do quadro do pessoal de terra.

3 — A antiguidade de serviço é contada a partir da data de início do 1.º curso de qualificação para a profissão, ao serviço da empresa, e desde que seja obtida aprovação.

4 — Para os elementos oriundos de um mesmo curso geral considera-se a data conjunta do início do 1.º curso de qualificação para a profissão ao serviço da empresa; essa data é a do 1.º curso de qualificação que para esses elementos se tenha realizado, independentemente do tipo de equipamento.

5 — Sem prejuízo das situações ocorridas até 15 de Março de 1985, entende-se que só farão parte do mesmo curso geral, os elementos integrados em turmas cujo início de instrução tenha lugar dentro do prazo de 60 dias contados a partir da data do início da instrução dada à 1.ª turma.

6 — Os períodos de licença sem retribuição, quando superiores a 30 dias, não contam para efeitos de antiguidade de serviço, salvo acordo expresso em contrário, bem como se se tratar de prestação de serviço em empresas associadas ou com as quais a TAP estabeleça contratos para esse fim.

7 — Considera-se haver acordo expresso em contrário, isto é, determinando que os períodos de licença sem retribuição superiores a 30 dias contem para efeitos de antiguidade de serviço, quando nisso acordarem expressamente a empresa, o piloto em questão e o SPAC ou todos os pilotos que possam efectivamente ser afectados.

8 — Os contratos referidos na parte final do n.º 6, são apenas os contratos celebrados directamente entre a TAP e a empresa em que os pilotos venham a prestar serviço, nomeados pelo escalonamento na categoria, entre os que voluntariamente se oferecem e mantendo-se uma escala corrida.

#### Cláusula 6.ª

##### Antiguidade dos pilotos admitidos após 30 de Junho de 1993

1 — As antiguidades dos pilotos admitidos ou a admitir após 30 de Junho de 1993 é considerada nos seguintes aspectos:

- a) Antiguidade de companhia;
- b) Antiguidade de serviço.

2 — A antiguidade de companhia é contada a partir da data de início do 1.º curso de qualificação e desde que neste venha a ser obtida aprovação, sem prejuízo, porém, da antiguidade já adquirida pelos tripulantes oriundos do quadro do pessoal de terra.

3 — A antiguidade de serviço é contada a partir da data de largada conjunta proveniente do 1.º curso de qualificação para a profissão ao serviço da empresa.

4 — Nos casos de a admissão na empresa ou na profissão de piloto se processar decorridos mais de seis meses sobre a data do fim do curso de qualificação referido nos n.ºs 2 e 3, as antiguidades de companhia e serviço são contadas a partir da data de celebração do contrato de trabalho ou da admissão na profissão de piloto, sempre sem prejuízo da antiguidade de companhia já adquirida pelos pilotos oriundos do quadro do pessoal da empresa.

5 — Aos elementos oriundos de um mesmo curso geral será marcada uma data conjunta para início do 1.º curso de qualificação para a profissão; essa data será a do 1.º curso de qualificação que para esses elementos se realizar, independentemente do tipo de equipamento.

6 — Sem prejuízo das situações ocorridas até à data da entrada em vigor do presente regulamento, entende-se que só farão parte do mesmo curso geral os elementos integrados em turmas cujo início de instrução tenha lugar no prazo de 60 dias contados a partir do início de instrução dada à primeira turma.

7 — Os períodos de licença sem retribuição, quando superiores a 30 dias, não contam para efeitos de antiguidade de serviço, salvo acordo expresso em contrário, bem como se se tratar de prestação de serviço em empresas associadas ou com as quais a TAP estabeleça contratos para esse fim.

8 — Considera-se haver acordo expresso em contrário, isto é, determinando que os períodos de licença sem retribuição superiores a 30 dias contem para efeitos de antiguidade de serviço, quando nisso acordarem expressamente a empresa, o piloto em questão e o SPAC ou todos os pilotos que possam efectivamente ser afectados.

9 — Os contratos referidos na parte final do n.º 7, são apenas os contratos celebrados directamente entre a TAP e a empresa em que os pilotos venham a prestar serviço, nomeados pelo escalonamento na categoria, entre os que voluntariamente se oferecem e mantendo-se uma escala corrida.

#### Cláusula 7.ª

##### Escalonamento na categoria

1 — A posição relativa entre os elementos de uma mesma categoria é feita com base na antiguidade de serviço.

2 — Em caso de igualdade de antiguidade de serviço, a posição relativa será definida pela classificação obtida no respectivo curso de acesso à categoria ou concurso de admissão, se aquele não tiver lugar.

3 — Em caso de igualdade de classificação no curso de acesso à categoria, será mais antigo o elemento que tiver maior antiguidade de companhia; se a igualdade ainda se mantiver, será mais antigo o de maior idade.

4 — Sempre que um elemento de um mesmo curso se tenha atrasado, por qualquer motivo que não seja imputável ao piloto, no acesso à categoria de comandante, será escalonado em último lugar relativamente aos pilotos com a mesma antiguidade de serviço que já tenham o referido acesso; no caso de haver diversos elementos atrasados respeitar-se-ão, quanto a estes, as normas gerais de escalonamento.

5 — No caso de um piloto se ter atrasado na promoção à categoria de comandante por razões que lhe sejam imputáveis, a sua antiguidade para efeitos de progressão técnica e de designação do comandante de serviço, em serviços de voo reforçados, é aferida pela dos elementos com que teve acesso à categoria, ordenados entre si de acordo com as normas gerais de escalonamento.

#### Cláusula 8.ª

##### Admissões

1 — A admissão de pilotos faz-se pela categoria de oficial piloto, de entre os candidatos apurados nos exa-

mes de selecção exigidos pela empresa e que cumpram os requisitos mínimos exigidos pela autoridade aeronáutica competente.

2 — A fixação das condições e respectivos requisitos, da competência da TAP será objecto de parecer prévio do SPAC, a ser dado no prazo de 10 dias úteis.

3 — O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura, devendo ser entregue uma cópia do mesmo a todos os candidatos, na altura da inscrição.

4 — Durante o concurso de admissão, o SPAC, a seu pedido terá acesso aos processos de avaliação, na sua parte não confidencial.

5 — Os oficiais pilotos, aquando da sua admissão na empresa, são qualificados indiferentemente, conforme as necessidades operacionais, num dos equipamentos de voo de *narrow body*, de harmonia com o anexo C ao presente regulamento.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Condições preferenciais

1 — No recrutamento dos candidatos a pilotos, a empresa observará a seguinte ordem de preferências, no caso de igualdade de classificação:

a) Pilotos possuidores de licença de piloto comercial ou superior, reconhecida pela entidade aeronáutica competente, que sejam trabalhadores da empresa;

b) Candidatos do exterior, possuidores da mesma licença, que já tenham sido considerados aptos em concursos de admissão;

c) Outros candidatos do exterior, possuidores da mesma licença.

2 — As preferências estabelecidas no número anterior constarão obrigatoriamente do regulamento dos concursos.

3 — Os candidatos que já sejam trabalhadores da empresa manterão a respectiva retribuição fixa durante o período de formação excepto se a retribuição atribuída aos candidatos do exterior for superior, caso em que será esta a devida.

4 — Os candidatos referidos no número anterior manterão ainda:

a) A antiguidade de companhia;

b) A categoria, funções e estatuto anteriores, enquanto não forem admitidos na profissão.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Recrutamento externo

Quando a empresa pretender admitir pilotos informará previamente o SPAC, com uma antecedência razoável, relativamente à fixação e divulgação das condições do concurso, com o objectivo de este divulgar, entre os seus associados, a intenção deste recrutamento.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Período de preparação e compensação de encargos com a formação profissional

1 — Considera-se como período de preparação o tempo necessário à formação de um piloto.

2 — O contrato de trabalho dos pilotos admitidos do exterior inicia-se com a sua largada individual.

3 — Como compensação pelos encargos suportados pela empresa com a sua formação profissional, os pilotos por ela contratados obrigam-se a prestar à empresa, uma vez admitidos, a sua actividade profissional durante, no mínimo, três anos a contar da data da sua largada.

4 — Os pilotos podem, porém, desobrigar-se do disposto no número anterior, mediante a restituição das importâncias despendidas pela empresa com a sua preparação.

5 — Se a desobrigação se verificar após a prestação de dois anos de serviço, a importância a restituir será reduzida proporcionalmente ao tempo de serviço prestado.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Acesso à função de co-pilotos com funções de comando em cruzeiro

1 — A nomeação para a formação de co-pilotos com funções de comando em cruzeiro é feita por ordem decrescente de antiguidade de categoria de oficial piloto.

2 — O desempenho destas funções depende do aproveitamento em curso específico para o seu exercício.

3 — Em operações com reforço simples de oficial piloto, as funções de comando em cruzeiro no serviço de voo serão exercidas pelo O/P mais antigo (antiguidade de serviço) dos qualificados, por delegação do comandante do serviço.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Preenchimento do quadro de comandantes

As vagas de comandantes serão preenchidas por oficiais pilotos que tenham sido considerados aptos em processo de avaliação para comando e tenham frequentado com aproveitamento o curso de comando e subsequente estágio em linha.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Acessos

O acesso dos pilotos processa-se através da promoção a comando e da progressão técnica ou transição.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Impedimento ao acesso

Consideram-se impedimento para a promoção, progressão técnica ou transição a falta de aproveitamento em cursos para acesso há menos de 24 meses a contar da data de início do curso, bem como a passagem prevista à situação de reforma por limite de idade durante o período dos 24 meses seguintes.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Processo de avaliação

1 — O presidente da comissão de avaliação é o piloto chefe, sendo a nomeação dos restantes elementos que constituem a comissão, da exclusiva competência da empresa, dentro de um quadro de profissionais competentes nas respectivas matérias, não podendo esta nomeação recair sobre dirigentes ou delegados sindicais.

2 — O SPAC poderá fazer-se representar, nas reuniões da comissão, por um elemento com o estatuto de observador, e este pode consultar o processo de avaliação.

3 — Do processo de avaliação constam obrigatoriamente e por escrito os seguintes elementos:

a) Informação das verificações em linha, base e simulador, nos últimos 48 meses, em relação à data de início da reunião da comissão;

b) A informação escrita detalhada dada pelo chefe de frota a que o piloto pertenceu, no caso de ter transitado de outro equipamento de voo há menos de 48 meses, para efeitos exclusivos desta avaliação;

c) A informação escrita detalhada dada por todos os verificadores/instrutores de frota a que o piloto pertence;

d) Se necessário as informações dadas pelos comandantes que tenham voado com os avaliados nos últimos 48 meses;

e) As informações constantes da avaliação contínua;

f) O processo individual do piloto.

4 — A avaliação é válida por dois anos contados a partir do início do processo de avaliação, excepto se entretanto ocorrerem, com o avaliado, razões justificativas de ordem técnica ou disciplinares que recomendem nova avaliação.

5 — No caso de nova avaliação nos termos da parte final do número anterior, dessas razões será dado conhecimento prévio e detalhado ao interessado.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Candidatos à avaliação

1 — Só podem ser submetidos a processo de avaliação os pilotos que satisfaçam as seguintes condições:

a) Mínimo de quatro anos como oficial piloto no exercício efectivo das funções inerentes a esta categoria;

b) Experiência mínima de voo igual ou superior a 3000 horas, das quais 2000 na função de co-piloto em equipamento de voo da empresa;

c) Inexistência de qualquer limitação na data da publicação da nomeação para avaliação;

d) Fluência da língua portuguesa, oral e escrita.

2 — O número de candidatos a submeter ao processo de avaliação será fixado em função do número de vagas e por forma a procurar integrar todos os elementos com a mesma antiguidade de serviço.

3 — Os pilotos nomeados para avaliação para comando podem abdicar desse direito, sem prejuízo de inclusão em processo de avaliação posterior; essa opção deverá ser manifestada por escrito no prazo de 15 dias após a publicação da nomeação.

4 — A condição prevista na alínea a) do n.º 1 pode ser dispensada pela empresa sempre que a sua aplicação impeça o preenchimento de vagas existentes, aplicando-se nesse caso as normas do escalonamento na categoria.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Resultado do processo de avaliação

1 — A comissão de avaliação comunica o resultado do processo de avaliação, individualmente aos avaliados,

no prazo de 15 dias após o encerramento do respectivo processo, através de documento escrito.

2 — Em caso de inaptidão, será entregue ao avaliado, em entrevista pessoal, por convocação por carta registada com aviso de recepção enviada para o domicílio por ele indicado à empresa, comunicação escrita que explicará as razões justificativas da sua inaptidão.

3 — Só findo o prazo da reclamação sem que esta tenha sido interposta ou só após a decisão da mesma o resultado do processo de avaliação pode ser tornado público.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Reclamações

1 — Os pilotos que considerem haver vício ou erro lesivo dos seus interesses profissionais, poderão reclamar para o piloto chefe dos resultados da avaliação, no prazo de 21 dias a contar da data em que a informação chegou ao seu conhecimento, disso notificando o SPAC.

2 — Para apreciação das reclamações será constituída uma comissão de reclamações, composta pelo piloto chefe que presidirá, pelo chefe da frota e por dois comandantes por ele nomeados que não tenham feito parte da comissão de avaliação, podendo o SPAC fazer-se representar por um observador, caso o piloto interessado o solicite.

3 — O piloto chefe, com base nos documentos do processo de avaliação e podendo ouvir para o efeito os elementos que constituem a comissão de avaliação e o reclamante, emitirá parecer que remeterá ao DOV, para decisão.

4 — Da decisão do DOV será dado conhecimento por escrito ao interessado e ao SPAC no prazo de 30 dias contados da recepção da reclamação.

5 — Não se encerrarão as nomeações enquanto não estiver concluído o processo de reclamação.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Nomeação para cursos de comando

1 — As nomeações para frequência de curso de primeiro comando fazem-se em resultado do processo de avaliação, sendo as vagas existentes preenchidas pelos candidatos aprovados por ordem de escalonamento na categoria, nos termos da cláusula 7.<sup>a</sup> deste regulamento.

2 — O acesso a comando processa-se a partir de um qualquer equipamento de voo.

3 — A qualificação inerente ao curso de primeiro comando é feita, indiferentemente e conforme as necessidades operacionais, num dos equipamentos de voo de *narrow body* a que alude o anexo C, de harmonia com as opções manifestadas pelos pilotos nomeados e respeitada a ordem de antiguidade.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Promoção a comandante

Serão promovidos a comandantes os pilotos que obtenham aproveitamento no curso e no estágio em linha exigidos para o acesso a comando.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Inaptidão para comando**

1 — Se o piloto não obtiver aproveitamento no curso de comando, só poderá frequentar um segundo curso, decorrido um período de dois anos e após uma nova avaliação.

2 — Se não obtiver aproveitamento no 2.º curso de comando, ficará definitivamente excluído de promoção.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Condições de aplicação**

1 — Para cumprimento dos prazos estabelecidos nas cláusulas referentes a progressão técnica, transição, reconversão técnica ou qualquer outra que refira prazos mínimos de permanência em qualquer tipo de equipamento ou função, deverá a companhia publicar anualmente até 30 de Novembro, um planeamento cobrindo, por anos civis, um período mínimo de três anos.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior, implica a não existência de períodos mínimos de permanência nos equipamentos ou funções, utilizando-se o critério de antiguidade na função para as respectivas nomeações.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Progressão técnica**

1 — As nomeações para qualquer progressão técnica fazem-se respeitando o escalonamento na categoria, desde que os pilotos reúnam as seguintes condições:

- a) Não terem qualquer restrição ou limitação;
- b) Possuírem no mínimo três anos de permanência no equipamento de voo onde se encontram.

2 — A permanência referida na alínea b) do n.º 1 é contada desde o início do respectivo curso de qualificação.

3 — A condição estabelecida na alínea b) do n.º 1 pode ser dispensada pela empresa, sempre que a sua aplicação impeça o preenchimento de vagas existentes.

4 — Para que qualquer progressão se concretize é necessário que o piloto tenha completado com aproveitamento o curso e o estágio em linha, respeitantes à nova qualificação.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Equipamentos para progressão**

1 — A progressão técnica dos pilotos é feita dos equipamentos de *narrow body* para equipamentos de *wide body*.

2 — Se no planeamento estiverem previstas vagas de comando e desde que o processo de avaliação esteja concluído, a progressão dos co-pilotos, abrangidos pelas vagas consideradas nesse planeamento, ainda que estes sejam considerados aptos, não se efectuará, aguardando a sua promoção a comando.

3 — Na situação prevista no número anterior, e caso o planeamento não seja cumprido, o piloto será colocado de imediato no equipamento que lhe competiria por escalonamento na categoria.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Transição**

1 — Para satisfação de necessidades operacionais, e de acordo com os parâmetros estabelecidos para cada equipamento e com a situação dos recursos disponíveis, designadamente excesso de pilotos, a empresa poderá promover a transição entre equipamentos de *narrow body* ou entre equipamentos de *wide body*, sendo nomeados os pilotos que voluntariamente se ofereçam, por ordem decrescente de antiguidade; na falta de voluntários, a nomeação terá lugar por ordem crescente de antiguidade.

2 — Na definição das necessidades e parâmetros a que se refere o número anterior, será ouvido o SPAC.

3 — Os pilotos que renunciarem definitivamente ao acesso a equipamentos *wide body*, poderão optar pela transição entre equipamentos de *narrow body*, no momento que lhes competir.

4 — A transição motivada por necessidades operacionais a que alude o n.º 1 dispensa o piloto de período mínimo obrigatório no equipamento para que transitou, bastando para efeitos da progressão técnica seguinte, bem como da transição prevista no n.º 5, a soma do período no conjunto dos equipamentos em que houve transição.

5 — Os pilotos terão direito a transição para outro equipamento do mesmo grupo de ordenação em que se abra vaga, de acordo com o seu escalonamento na categoria, desde que, na data do início do curso de qualificação respectivo, possuam um mínimo de oito anos de permanência no equipamento em que se encontram, contados desde o início do curso de qualificação.

6 — Para o mínimo de permanência exigido no número anterior contam os anos de permanência em equipamento extinto do mesmo grupo de ordenação.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Reconversão técnica**

1 — A empresa poderá promover a reconversão dos pilotos em excesso, de acordo com os parâmetros técnicos estabelecidos para cada equipamento, conforme as necessidades operacionais, respeitadas as opções dos pilotos e o seu escalonamento na categoria.

2 — A empresa promoverá a reconversão dos pilotos, sendo nomeados os que voluntariamente se ofereçam, por ordem decrescente de antiguidade (do mais antigo para o mais moderno). Na falta de voluntários, a nomeação será feita por ordem inversa.

3 — Na definição dos parâmetros a que se refere o n.º 1 o SPAC será consultado.

4 — Quando ocorrer qualquer situação de reconversão, excepto a que seja voluntária, a progressão técnica obedecerá ao critério de antiguidade na função, contando para efeitos do período mínimo obrigatório a soma do período de tempo em que o piloto esteve afecto aos dois equipamentos.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Extinção de equipamento**

1 — Considera-se que um equipamento está extinto na operação da empresa, no momento em que for concluído o último voo por ele realizado ao seu serviço.

2 — Para efeitos de movimentação de pilotos ao abrigo das prerrogativas constantes desta cláusula, a empresa tem de anunciar o trimestre do ano previsto para o último voo de equipamento em extinção, antes de iniciar qualquer movimentação.

3 — Os pilotos pertencentes a equipamentos cuja extinção esteja decidida e com efectivação planeada deverão ser nomeados para reconversões, transições, progressões técnicas e promoções planeadas em função daquela extinção e exercer quanto a elas as opções que lhes couberem.

4 — No caso de a extinção do equipamento ter lugar por substituição por outro equipamento do mesmo grupo de ordenação, os pilotos do equipamento a extinguir bem como os pilotos em excesso do outro ou dos outros equipamentos do mesmo grupo de ordenação, serão prioritariamente nomeados para o equipamento substituto, sem necessidade de observância do escalonamento na categoria em relação aos restantes, mas de acordo com o escalonamento na categoria entre si.

5 — Não obstante o disposto nos números anteriores os pilotos pertencentes a equipamentos em extinção manter-se-ão nesses equipamentos, por ordem crescente de antiguidade, ou seja, serão nomeados primeiro os voluntários obedecendo ao critério do mais antigo para o mais moderno; caso não haja voluntários serão nomeados por ordem inversa, na medida do necessário à continuidade da operação, até que se efective a extinção nos termos previstos no n.º 1; a alteração da época anunciada no n.º 2 em caso algum poderá prejudicar os direitos dos pilotos, sendo a empresa obrigada a fazer tantos cursos quanto os necessários para garantir aqueles direitos, salvo o acordo escrito dos pilotos envolvidos.

6 — Os pilotos com idade igual ou superior a 57 anos poderão optar pela permanência no equipamento em extinção, renunciando à promoção, reconversão, progressão técnica ou transição, sem prejuízo de quaisquer direitos adquiridos.

7 — Os pilotos referidos no número anterior passarão à situação de pré-reforma na data de extinção efectiva do equipamento, nas condições estabelecidas no n.º 2 da cláusula 14.<sup>a</sup> do regulamento de remunerações, reformas e garantias sociais (RRRGS), sem prejuízo do acordo entre os mesmos e a TAP para o exercício de funções em terra.

8 — Os pilotos dos equipamentos em extinção que não obtiveram aprovação no curso para que sejam nomeados, terão oportunidade de nova opção, para o mesmo ou para outro equipamento, sempre com respeito pelas necessidades operacionais pelas restantes opções e pelo escalonamento na categoria.

9 — No caso de não obterem aprovação no segundo curso previsto no número anterior, os pilotos serão retirados de serviço de voo, passando a situação de pré-reforma nas condições estabelecidas no n.º 2 da cláusula 14.<sup>a</sup> do RRRGS, sem prejuízo do acordo entre os mesmos e a TAP para o exercício de funções em terra.

10 — Para efeitos desta cláusula, entende-se que, em cada momento, um piloto pertence a um equipamento em extinção quando, nesse momento, esteja ao serviço nesse equipamento, ainda que, para continuar nele tenha renunciado à progressão ou transição para outro equipamento que lhe tenha sido oferecida.

## Cláusula 29.<sup>a</sup>

### Planeamento

1 — A empresa publicará anualmente até 30 de Novembro um planeamento cobrindo, por anos civis, o período mínimo a que alude a alínea b) do n.º 1 da cláusula 24.<sup>a</sup> (período mínimo obrigatório de permanência no equipamento).

2 — Deste planeamento constarão, em cada um dos anos, a frota prevista e o respectivo tipo e número de equipamentos, bem como a variação da dotação dos quadros de pilotos por função e equipamento.

3 — O planeamento relativo ao primeiro ano conterá ainda a previsão dos cursos de acesso a comando e progressão técnica, exclusivamente inerentes à planeada variação de quadros.

4 — Após a publicação do planeamento referido no n.º 1, os pilotos manifestarão no prazo de 30 dias as suas opções, relativamente ao 1.º ano, nos termos da cláusula 30.<sup>a</sup>

5 — Terminado o prazo para o exercício das opções, a empresa publicará o plano de formação e as nomeações para os cursos a ministrar no primeiro ano do planeamento.

6 — O plano de formação a que se refere o número anterior deverá conter todos os cursos de acesso a comando, progressão técnica e ou reconversão resultantes da movimentação de quadros previstos.

7 — Se as datas de início dos cursos planeados para o primeiro ano sofrerem alterações ou o curso for cancelado, os pilotos nomeados não poderão ser prejudicados por esse facto, no que respeita ao período mínimo obrigatório:

a) Anterior ao curso que seja antecipado — o período mínimo do piloto nomeado para o curso antecipado é encurtado em período igual à antecipação;

b) Posterior ao curso que seja atrasado — o período mínimo do piloto após o acesso ao curso atrasado é encurtado em período igual ao atraso.

8 — Sempre que o planeamento referido no n.º 1 cubra um período inferior ao nele estabelecido, o período mínimo dos pilotos nomeados para os cursos a que aludem os n.ºs 5 e 6 será diminuído do mesmo tempo.

9 — Se não for publicado o planeamento referido no n.º 1 da cláusula 23.<sup>a</sup>, não será exigido ao piloto o período mínimo obrigatório; a empresa fará todas as nomeações obedecendo ao escalonamento na categoria, ou seja, dos mais antigos para os mais modernos.

10 — As alterações de planeamento do 1.º ano, resultantes da entrada de novos equipamentos ou cancelamento de cursos, implica o exercício de nova opção dos pilotos prejudicados.

## Cláusula 30.<sup>a</sup>

### Opções

1 — As opções a que alude o n.º 4 da cláusula anterior têm de ser manifestadas por escrito no prazo aí fixado, podendo consistir em:

a) Opção pelo acesso que lhe competir em função da antiguidade;

b) Opção por determinado equipamento e ou curso publicado;

c) Opção por determinado equipamento e ou curso que possa resultar dos publicados;

d) Opção pela permanência na função/equipamento em que se encontra.

2 — O piloto pode manifestar, em simultâneo, mais do que uma opção, assim como optar por vários equipamentos e ou cursos devendo em qualquer dos casos ordená-las sempre por prioridade; a movimentação do piloto fica confinada às opções que indicou, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

3 — Respeitando o disposto no número anterior, a nomeação para vagas em aberto, em execução do plano de formação a que aludem os n.ºs 3 a 6 da cláusula anterior, é feita por escalonamento na categoria, começando dos mais antigos para os mais modernos.

4 — Se da aplicação dos números anteriores não resultar o preenchimento de todas as vagas, serão nomeados para as vagas remanescentes e por ordem do mais moderno para o mais antigo na categoria os pilotos que reúnam os requisitos mínimos exigidos.

Lisboa, 21 de Maio de 2010.

Pela TAP:

*Fernando Abs da Cruz Sousa Pinto*, presidente do conselho de administração executivo.

*Manoel Fontes Torres*, vogal do conselho de administração executivo.

Pelo SPAC:

*Hélder Raio Silva*, presidente da direcção.

*Vasco Serra Pedro*, vice-presidente da direcção.

*Vitorino Simões*, vogal tesoureiro da direcção.

## ANEXO A

### Categorias

I — Profissões — os tripulantes objecto deste regulamento agrupam-se na profissão de piloto.

#### Pilotos admitidos até 30 de Abril de 2010

II — Categorias — a profissão referida no n.º I subdivide-se nas seguintes categorias:

1) *Comandante*. — É a categoria profissional de um piloto que está qualificado na função de comando;

2) *Oficial piloto*. — É a categoria profissional de um piloto que está qualificado na função de co-piloto; esta categoria subdivide-se nas seguintes subcategorias:

2.1) *Oficial piloto 3* (\*);

2.2) *Oficial piloto 2* (\*\*).

(\*) Com antiguidade de serviço igual ou superior a dois anos.

(\*\*) Com antiguidade de serviço inferior a dois anos.

#### Pilotos admitidos após 30 de Abril de 2010

III — Categorias — a profissão referida no n.º I subdivide-se nas seguintes categorias:

3) *Comandante*. — É a categoria profissional de um piloto que está qualificado na função de comando.

4) *Oficial piloto*. — É a categoria profissional de um piloto que está qualificado na função de co-piloto; esta categoria subdivide-se nas seguintes subcategorias:

4.1) *Oficial piloto 3* (\*);

4.2) *Oficial piloto 2* (\*\*);

4.3) *Oficial piloto 1* (\*\*\*).

(\*) Com antiguidade de serviço igual ou superior a quatro anos.

(\*\*) Com antiguidade de serviço igual ou superior a dois e inferior a quatro anos.

(\*\*\*) Com antiguidade de serviço inferior a dois anos.

## ANEXO B

### Definição de funções

I — *Piloto em comando*. — tripulante devidamente qualificado pela autoridade aeronáutica competente para o exercício das funções de comando de aeronaves. No desempenho das funções de comando numa aeronave será responsável perante a empresa pelas operações técnica, administrativa e comercial. A responsabilidade inerente ao exercício do comando de uma aeronave abrange igualmente:

1) A segurança e integridade dos passageiros, restantes tripulantes, carga e equipamento durante o voo;

2) O cumprimento dos regulamentos internacionais e nacionais e das normas internas da empresa;

3) A representação desta, quer em território nacional, quer no estrangeiro, sempre que no local onde se encontra não exista representante legal da mesma;

4) A tomada de decisão sobre o conjunto de acções e decisões necessárias à execução do voo, tais como: o conhecimento prévio, ou durante o voo das informações operacionais pertinentes; a manipulação dos comandos do avião nas várias fases do voo (pilotagem); a utilização dos equipamentos, nomeadamente radioeléctricos e electrónicos de comunicações e navegação; o controlo (através do supervisor de cabina ou chefe de cabina) do nível de assistência aos passageiros; qualquer alteração às rotinas ou normas operacionais estabelecidas sempre que as circunstâncias o exijam e justifiquem;

5) O exercício de poderes de direcção sobre todos os membros da sua tripulação, entendendo-se por poderes de direcção os de prever, organizar, autorizar e controlar.

II — *Co-piloto*. — tripulante devidamente qualificado pela autoridade aeronáutica competente para o desempenho de funções de principal colaborador do piloto em comando na condução das operações técnica, administrativa e comercial inerentes ao serviço de voo, devendo substituí-lo, em todas as prerrogativas na função de piloto em comando por impedimento daquele ou por delegação e sob a sua responsabilidade.

## ANEXO C

### Ordenação dos equipamentos

1 — *Narrow body* — A319/A320/A321.

2 — *Wide body* — A330/A340.

3 — Os equipamentos de *narrow body* e os de *wide body* são considerados, respectivamente e entre si, equivalentes para efeitos de acesso e reconversão técnica.

4 — Se a empresa adquirir novos equipamentos, não incluídos neste anexo, consultará o SPAC quanto ao respectivo posicionamento no conjunto da frota TAP.

## **Regulamento de utilização e de prestação de trabalho (RUPT)**

### **CAPÍTULO I**

#### **Disposições gerais**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Objecto**

1 — O presente regulamento (RUPT) tem por objecto a actividade profissional dos pilotos da TAP, constituindo o anexo previsto na alínea *b*) do n.º 2 da cláusula 48.<sup>a</sup> do acordo de empresa, de que faz parte integrante.

2 — O presente regulamento, sem prejuízo da legislação aplicável, contém a regulamentação de tempos de trabalho e de repouso dos pilotos da empresa.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Actividade dos pilotos**

O piloto exerce uma actividade correspondente à sua categoria profissional.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito**

1 — Sem prejuízo dos princípios da liberdade sindical e da liberdade negocial, o regulamento aplica-se a todos os pilotos da Empresa e a todas as suas operações, regulares ou não regulares, de médio e longo curso, adoptando-o a TAP como regulamento interno, o mesmo fazendo com as alterações que sofrá, de modo a que integre os contratos de trabalho de todos os pilotos, ainda que não filiados no SPAC.

2 — A TAP e o SPAC, aquando da aceitação dos programas comerciais a aplicar em cada época IATA, definirão em conjunto os voos em que a aplicação do presente regulamento pode ser excepcionada, sem prejuízo das competências próprias da autoridade aeronáutica; os voos excepcionados constarão, para cada época IATA, do ROV.

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Agregado familiar**

1 — Aos pilotos abrangidos por este regulamento e aos seus cônjuges ou pessoas àqueles ligadas por união de facto, quando estes sejam tripulantes da TAP, serão concedidos períodos de prestação de trabalho e ou folgas a horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resulte prejuízo manifesto para o serviço ou terceiros.

2 — O disposto do número anterior só será aplicável a pedido de ambos os interessados.

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Processo de revisão**

1 — O processo de revisão, total ou parcial, pode ser iniciado em qualquer altura, por iniciativa da TAP ou do SPAC, depois de decorridos pelo menos dois anos da sua vigência ou, independentemente do decurso deste prazo, verificando-se circunstâncias que, no entender de ambas as partes, o justifiquem.

2 — Todas as modificações do RUPT deverão ser nele incorporadas, com reedição do texto integral devidamente alterado.

3 — Concluído o processo de revisão e antes da respectiva entrada em vigor, a TAP elaborará um planeamento tipo, que enviará ao SPAC para detecção de eventuais diferenças de interpretação e para análise conjunta das dificuldades de implementação que suscite.

4 — O acordo de revisão pode estabelecer uma data de entrada em vigor de modo a fazê-la coincidir com o início de uma época IATA ou de um novo ano civil em função das matérias constantes das normas revistas.

##### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

###### **Definições**

Para efeitos deste regulamento, considera-se:

1) «Alojamento adequado» — espaço destinado à habitação com quarto individual devidamente mobilado, provido dos meios próprios para descanso horizontal, sujeito a um mínimo de ruído, devidamente ventilado e com controlo individual de luminosidade e temperatura; na base é a residência do piloto e fora da base o hotel escolhido pela empresa;

2) «Ano» — período de 12 meses que corresponde a 52 semanas consecutivas;

3) «Ano civil» — período de 12 meses que corresponde ao ano civil;

4) «Base» — local onde a TAP tem a sua sede ou outro, no território nacional, que seja definido como base pela TAP e que conste do contrato de trabalho do Piloto;

5) «Base operacional» — local, diferente da base constante do contrato de trabalho do piloto e que serve de base à operação efectuada em regime de destacamento;

6) «*Dead head crew*» — posicionamento ou deslocação, por avião, ao serviço da TAP, sem qualquer função a bordo;

7) «Deslocação» — é a transferência de um piloto, como passageiro, por qualquer meio de transporte, de um local para o outro, ao serviço da TAP, após ter finalizado um período de serviço;

8) «Destacamento» — situação em que o piloto, com o seu acordo, se encontra temporariamente estacionado fora da base, por período de tempo superior ao máximo da rotação referente a esse local;

9) «Dia» — período de vinte e quatro horas que começa às 0 horas locais da base;

10) «Dia de folga» — período livre de qualquer tipo de serviço para o piloto, com a duração de vinte e quatro horas, gozado na base e como tal assinalado no planeamento;

11) «Dia de ocupação» — dia ou fracção do mesmo ao serviço da TAP, fora da base, por rotação ou série de voos;



12) «Dia livre de serviço» — dia em que, não sendo de folga, repouso ou férias, ao piloto não foi atribuído qualquer serviço de voo, de assistência, de simulador, de trabalho no solo, ou qualquer outra actividade conexas com as funções de piloto;

13) «Hora de apresentação» — hora indicada pela TAP para que o piloto se apresente para dar início a um serviço de voo ou qualquer outro trabalho para que tenha sido nomeado ou convocado;

14) «Hora local» — a hora do local da base, até ao limite de 48 horas a contar da data da saída da zona horária desse local (hora de calços). Após decorridas 48 horas da partida dessa zona horária, considera-se a hora local de origem do voo;

15) «Irregularidades operacionais» — alterações decorrentes de dificuldades técnicas ou operacionais, não previsíveis e não remediáveis em tempo útil; excluem-se as alterações ditadas por razões comerciais;

16) «Mês» — período de quatro semanas consecutivas;

17) «Movimento da aeronave no solo» — deslocação da aeronave do seu local de estacionamento, assistida por meios externos ou próprios, com os pilotos aos comandos, sem a execução de uma descolagem;

18) «Noite local» — período de oito horas compreendido entre as 22 e as 8 horas, hora local;

19) «Operações de *narrow body*» — serviços de voo efectuados em equipamentos A319/A320/A321;

20) «Operações de *wide body*» — serviços de voo efectuados em equipamentos A330/A340;

21) «Período crítico do ritmo circadiano» — período compreendido entre as 2 horas e as 6 horas; numa faixa de três zonas horárias, o período crítico do ritmo circadiano refere-se à hora local da base; ultrapassadas essas três zonas horárias, o período crítico do ritmo circadiano refere-se à hora local da base para as primeiras 48 horas posteriores à partida da zona horária e, daí em diante, à hora local;

22) «Período de descanso semanal» — o período livre de qualquer tipo de serviço para o piloto, com a duração de 36 horas, incluindo obrigatoriamente duas noites locais consecutivas, podendo neste período estar incluído um período de repouso; quando gozado fora da base é o período de 36 horas imediatamente a seguir ao período de preparação relativo ao serviço de voo que posiciona o piloto fora da base;

23) «Período de folga» — o período livre de qualquer tipo de serviço para o piloto, gozado na base, em consequência do regime de folgas, com a duração consecutiva de dois ou três dias de folga;

24) «Período de repouso» — o tempo livre de qualquer obrigação, em que o piloto tem a possibilidade de descanso em alojamento adequado, excluindo o período de preparação;

25) «Período de preparação» — intervalo de tempo que se situa imediatamente após ou antes do período de repouso, destinado à preparação do tripulante para o serviço de voo ou para o repouso, respectivamente; a sua duração será de trinta e de quinze minutos, respectivamente;

26) «Período de serviço de assistência» — período de trabalho prestado na base ou base operacional do piloto, em local designado pela TAP, em que um piloto para o efeito escalado deve estar pronto para se apresentar para qualquer serviço, dentro das funções correspondentes à sua categoria e funções, estabelecidas neste acordo de empresa;

27) «Período de serviço de voo» — período de serviço igual ao tempo de serviço de voo deduzido o tempo de *debriefing*;

28) «Período de trabalho nocturno» — período de trabalho compreendido entre as 23 horas e as 6 horas e 29 minutos locais;

29) «Período nocturno de repouso» — período de repouso de oito horas consecutivas, entre as 22 e as 8 horas (hora local);

30) «Posicionamento» — deslocação determinada pela TAP, por qualquer meio de transporte, de um piloto para um determinado local para iniciar um período de serviço;

31) «Residência» — local do domicílio permanente do piloto;

32) «Rotação» — conjunto de serviços com início e termo na base que inclua estadia fora da base;

33) «ROV (Regulamento de Operações de Voo)» — manual editado pela Direcção de Operações de Voo que contém o conjunto de normas legais e regulamentares aplicáveis às operações de voo;

34) «Sector» — trajecto efectuado desde o momento em que a aeronave se desloca do seu local de estacionamento até ao local em que estaciona, incluindo uma descolagem e a respectiva aterragem subsequente;

35) «Semana» — período de sete dias consecutivos;

36) «Semestre» — período de seis meses de calendário consecutivos, sendo entendido como primeiro semestre o período que abrange os meses de Janeiro a Junho, inclusive;

37) «Série de sectores» — o conjunto de sectores entre os quais não tenha havido período de repouso;

38) «TAP» — Transportes Aéreos Portugueses, S. A. (TAP Portugal);

39) «Tempo de serviço de voo» — período que medeia entre a hora designada pela TAP para apresentação do piloto para executar um sector, série de sectores, um ou vários movimentos da aeronave no solo, sem período de repouso intermédio, e o termo do período de trinta minutos (tempo de *debriefing*) após a imobilização definitiva da aeronave, uma vez completado o último sector ou movimento no solo;

40) «Tempo de transição» — período entre serviços de voo, ou entre o fim do período de serviço de voo e um período ou dia de folga, ou entre o fim destes e o início de um serviço de voo, que medeia entre a hora de chegada a calços e a hora de partida seguinte, em que se inclui um repouso, deduzido deste tempo de repouso;

41) «Tempo de transporte» — é o período de tempo correspondente à movimentação de um piloto, por meios de superfície, entre o seu alojamento adequado e o aeroporto, ou vice-versa, antes de iniciar ou depois de terminar um período de serviço de voo, que está excluído do posicionamento e da deslocação;

42) «Tempo de voo (*block time*)» — o período de tempo decorrido entre o momento em que a aeronave inicia o movimento com vista a uma descolagem e aquele em que se imobiliza, com paragem de motores;

43) «Tempo de trabalho» — período de tempo total em que o piloto desempenha ou está disponível para desempenhar, ao serviço da TAP, qualquer tipo de actividade que lhe tenha sido atribuída, no âmbito das suas funções estabelecidas neste acordo de empresa;

44) «Trimestre» — período de três meses de calendário consecutivos, sendo entendido como 1.º trimestre o período que abrange os meses de Janeiro, Fevereiro e Março;

45) «Tripulação mínima» — é a tripulação fixada pela entidade aeronáutica competente para um serviço de voo e para cada tipo de equipamento;

46) «Tripulação reforçada» — tripulação constituída por mais pilotos do que os exigidos pela certificação do avião e em que cada piloto pode deixar o seu posto e ser substituído por outro devidamente qualificado;

47) «Voo com limitações técnicas (voo *ferry*)» — voos em que por deficiências técnicas não é permitido transportar carga ou passageiros;

48) «Voo de experiência ou de ensaio» — voo que, por imposição legal ou regulamentar, se destina a avaliar o comportamento do avião e os seus componentes, para o efeito de ajuizar da sua segurança e operacionalidade;

49) «Voo de instrução» — voo destinado a instrução de pilotos nas diversas funções previstas na regulamentação em vigor;

50) «Voo de verificação» — voo que, por imposição legal ou regulamentar, se destina a avaliar a competência, capacidade ou proficiência dos pilotos;

51) «Voo nocturno» — horas de voo realizadas entre as 23 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, considerando-se a hora do local em que o piloto se encontra aclimatizado;

52) «Zona horária» — extensão do globo terrestre, geralmente coincidente com o fuso horário, que corresponde a  $\frac{1}{24}$  do globo terrestre e com uma extensão de 15º de longitude, ou seja, uma hora de tempo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Excepções aplicáveis aos cursos de qualificação ou de comando

1 — As normas referentes às folgas não se aplicam, nos cursos de qualificação e de comando, durante a instrução teórica e de simulador.

2 — As normas relativas ao número de aterragens não se aplicam às sessões de simulador nem aos voos de instrução não comercializados.

3 — Durante a formação teórica no solo aplica-se um horário de trabalho com a duração máxima diária de sete horas e trinta minutos; se o curso se realizar na base o piloto tem direito ao gozo de folgas ao sábado e domingo; se o curso se realizar fora da base o piloto não poderá deixar de gozar períodos de descanso semanal.

4 — Durante a formação em simulador, o piloto não poderá deixar de gozar um período de descanso semanal após cinco sessões consecutivas de simulador ou em cada semana, o que acontecer primeiro.

5 — Nos cursos que envolvam *slots*, na base ou fora dela, não se aplicam os normativos referentes ao regime geral de folgas, não podendo, contudo, o piloto deixar de gozar o período de descanso semanal.

6 — Na situação prevista no número anterior, o piloto gozará, no fim do curso, um período de folga com um número de dias igual ao produto do número de dias de trabalho, incluindo os dias da deslocação, por 0,4, arredondado para o inteiro mais próximo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Noção e conteúdo do trabalho

Considera-se trabalho:

a) Trabalho em voo, que inclui qualquer serviço de voo ordenado pela TAP, designadamente voos de linha, voos de instrução, de treino, *ferry* e ensaio, bem como voos de verificação ou em situação de *dead head crew*;

b) Trabalho no solo, que inclui qualquer outra tarefa ordenada pela TAP, nomeadamente a verificação, instrução e treino de simulador; o serviço nas frotas ou quaisquer outros serviços em que os pilotos prestem actividade; as inspecções médicas no âmbito das juntas médicas ou da medicina no trabalho; as assistências; as situações de deslocação ou posicionamento através de meios de superfície; os seminários, refrescamentos ou quaisquer outras acções de formação no solo; bem como as deslocações às instalações da TAP, desde que expressamente ordenadas por esta, com o objectivo do desempenho de actividade integrada na esfera das obrigações laborais.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Dia de trabalho

1 — Entende-se por dia de trabalho o dia de calendário que inclui, no todo ou em parte, um período de trabalho, em voo ou no solo, ou um dia de ausência da base motivado por serviço.

2 — A situação prevista na parte final do número anterior não prejudica o gozo do período de descanso semanal.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Alojamento nas escalas e requisitos do local de repouso

1 — A TAP garante aos pilotos, sempre que se deslocarem por motivo de serviço, alojamento adequado.

2 — A escolha do hotel ou hotéis é feita pela empresa, que ouvirá o parecer prévio do SPAC, devendo o hotel, sempre que possível estar a uma distância tal do aeroporto de modo que não seja necessário um tempo superior a uma hora e trinta minutos para se transitar entre o hotel e o aeroporto.

## CAPÍTULO II

### Planeamento e escalas

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Planeamento mensal

1 — O planeamento mensal é publicado e distribuído individualmente na sua totalidade por equipamento e estará disponível para consulta num local conveniente, com a antecedência mínima de 15 dias em relação ao início do mês respectivo.

2 — Do planeamento mensal devem constar:

a) O nome do piloto;

b) A rota, a exposição à radiação ionizante respectiva de acordo com um modelo certificado, o destino e o horário de serviços de voo e simulador;

c) Os acumulados mensais, trimestrais e anuais das horas voadas, da exposição à radiação ionizante e das horas creditadas aos pilotos (*duty*, *duty pay*, *block* e *block pay*);

d) Os períodos de assistência e a respectiva numeração mensal e anual;

e) Os períodos de folga, dias de folga e de férias;

f) Os períodos de trabalho no solo, caso existam.

3 — Os períodos de folga e dias de folga são numerados por ano civil e são divulgados no planeamento mensal.

4 — Os períodos de folga e dias de folga atribuídos nos fins-de-semana são objecto de uma numeração complementar anual.

5 — O SPAC dará a conhecer à TAP os comentários que considere úteis com vista à introdução de melhorias no planeamento mensal.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Prestação de informação aos pilotos

1 — Para além das informações constantes na cláusula anterior, a TAP disponibilizará, no prazo máximo de 18 meses, aos pilotos, através do PortalDov ou outros meios similares, os seguintes elementos:

a) Os valores médios mensais e acumulados de assistências dos pilotos por frota;

b) Os valores médios dos dias de folga mensais e acumulados;

c) Os períodos de folga e ou dias de folga acumulados em atraso;

d) Índices ou coeficientes de equidade dos planeamentos mensais referentes aos períodos de assistência e às rotas atribuídas.

2 — O disposto na alínea d) pressupõe o acordo prévio entre a TAP e o SPAC sobre a definição dos índices ou coeficientes a utilizar.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Variabilidade máxima dos tempos de serviço implícitos no planeamento

Sempre que se verifique que o tempo utilizado no planeamento do serviço de voo e no cálculo do tempo de repouso é excedido, na prática, em mais de 35 % dos casos numa determinada rota, num período de três meses de calendário consecutivos, considera-se que esse tempo é inadequado, tendo a TAP que corrigi-lo, obrigatoriamente, no prazo máximo de 45 dias, de forma a garantir que 65 % dos voos analisados em tal período cumpriram o novo horário.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Cooperação TAP/SPAC

1 — A TAP fornecerá ao SPAC, trimestralmente, os seguintes documentos:

a) Registo dos tempos de trabalho das actividades no solo de todos os pilotos que exerçam funções na TAP para além das de voo;

b) Registo da equidade dos serviços de voo e de assistências;

c) Registo das violações ao acordo de empresa e legislação em vigor;

d) Registo de períodos e de dias de folgas em atraso;

e) Informação relativas às cláusulas 13.<sup>a</sup>, 24.<sup>a</sup>, n.º 4, 27.<sup>a</sup>, 41.<sup>a</sup> e 42.<sup>a</sup>, n.º 3.

2 — A TAP fornecerá ao SPAC, mensalmente, os seguintes documentos em formato digital e processáveis informaticamente:

a) Planeamentos mensais dos pilotos;

b) Registo da actividade planeada e realizada pelos pilotos;

c) Registo das horas realizadas em dias de folga programada.

3 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, a TAP poderá, em alternativa ao fornecimento da documentação referida nos n.ºs 1 e 2 anteriores, disponibilizar ao SPAC o acesso aos seus sistemas de planeamento e controlo, sem prejuízo de ser assegurada a prestação de toda a informação prevista nos mesmos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Princípios a observar no planeamento

1 — Em cada período de sete dias consecutivos aos pilotos é atribuído e efectivamente gozado um período de descanso semanal, não podendo o seu gozo ser iniciado mais tarde do que as 12 horas do 6.º dia consecutivo.

2 — O planeamento mensal só pode ser alterado por comum acordo entre o serviço operacional de escalas e o piloto, sem prejuízo das alterações que resultarem directamente das nomeações decorrentes do serviço de assistência, bem como das faltas imputáveis aos pilotos.

3 — As alterações a que se refere o número anterior não prejudicarão o planeamento mensal a partir do 1.º período ou dia de folga subsequente ao termo do serviço de voo ou rotação, e respectivo repouso, nem os serviços de voo planeados antes desse período ou dia de folga que não tenham sido prejudicados pelas referidas alterações.

4 — Sempre que da utilização de um período de assistência resulte a anulação de um período de folga, o piloto tem o direito de declarar inamovíveis e invioláveis dois períodos de folga subsequentes já publicados, desde que o faça por escrito.

5 — A TAP avaliará, através dos sistemas adequados e com a colaboração do SPAC, o grau de fiabilidade do planeamento das operações de voo, com vista ao aperfeiçoamento permanente do mesmo, de acordo com as necessidades do transporte aéreo por si desenvolvido, do aumento de produtividade de todos os recursos neste envolvidos e da qualidade da prestação de trabalho do pessoal navegante.

6 — Os voos não programados são realizados com recurso aos pilotos em serviço de assistência; só não havendo pilotos nesta situação, ou tratando-se de um voo especial, que obrigue a nomeação pelo chefe de frota nos termos da regulamentação interna aplicável, é que os referidos voos são realizados com recurso aos restantes pilotos.

Cláusula 16.<sup>a</sup>**Posicionamentos, deslocações e tempo de transporte**

1 — Os posicionamentos e as deslocações contam como tempo de trabalho a 100 % e, ainda, para os limites dos tempos de serviço de voo, nos termos seguintes:

a) Os posicionamentos que antecedem o início de um período de serviço de voo, sem repouso intercalar subsequente, contam como tempo de serviço de voo a 100 % para os correspondentes limites; quando os posicionamentos antecedam um repouso intercalar contam como tempo de serviço de voo a 50 %;

b) As deslocações após a realização de um serviço de voo contam como tempo de serviço de voo para os respectivos limites a 50 %.

2 — O tempo de transporte é determinado pela TAP, ouvido o SPAC e deve ser publicado e divulgado aos pilotos, não podendo a soma dos dois sentidos ser superior a três horas.

3 — O tempo de transporte que ultrapasse duas horas, somado nos dois sentidos, acresce ao tempo de repouso a gozar na chegada à base imediatamente após a rotação.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Dead head crew**

O tempo de serviço como *dead head crew* é considerado tempo de trabalho a 100 %, devendo efectuar-se em classe executiva ou superior, iniciando-se à hora de apresentação e terminando à hora de chegada, e conta como:

a) Se anteceder um período de serviço de voo, é contabilizado nos termos da alínea a) do n.º 1 da cláusula 16.<sup>a</sup>;

b) Se for após um período de trabalho no solo ou um serviço de voo, iniciando-se a contagem trinta minutos após a chegada a calços, a 50 % para o tempo de serviço de voo;

c) Se não estiver directamente relacionado com um serviço de voo, é contabilizado nos termos da alínea b) do n.º 1 da cláusula 16.<sup>a</sup>;

d) No que respeita ao longo curso, ainda como um dos parâmetros de carga de trabalho [nos termos das alíneas a) e b)].

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Limites da hora de apresentação**

1 — O tempo mínimo que pode mediar entre a apresentação e qualquer serviço de voo ou de simulador é:

- a) Em médio curso — sessenta minutos;
- b) Em longo curso, à saída da base — setenta e cinco minutos;
- c) Em longo curso, fora da base — sessenta minutos;
- d) Como *dead head crew* — sessenta minutos;
- e) Em voos especiais — pode ser aumentado, como for definido pelo chefe de frota.

2 — Sempre que existam meios disponíveis, será feito o *sign-on* electrónico.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Assistência**

1 — Na assistência o piloto está disponível para a prestação de qualquer serviço, dentro das funções correspondentes à sua categoria profissional, excepto para verificações em simulador ou voo na condição de verificado.

2 — Só é permitida a atribuição de um período de assistência, ou fracção, por dia.

3 — O tempo mínimo para a convocação do piloto em período de serviço de assistência é de uma hora, salvo se trate de uma rotação superior a sete dias em que é de uma hora e quarenta e cinco minutos.

4 — A assistência inicia-se à hora marcada; e termina à hora marcada, à hora de apresentação quando utilizada ou à hora do contacto que fez cessar o serviço de assistência já iniciado.

5 — Um piloto de assistência que tenha sido nomeado para um serviço de voo fica sujeito aos tempos máximos de serviço de voo, tal como definidos no respectivo quadro, em função da hora de apresentação, fazendo-se o início da respectiva contagem à hora de apresentação, mas não podendo ser esta posterior aos limites referidos no número seguinte.

6 — O piloto em serviço de assistência só pode ser nomeado para um serviço de voo ou de simulador de voo, com apresentação compreendida entre uma hora após o seu início e uma hora após o seu termo, quando o serviço de assistência se realize fora das instalações da TAP, ou o seu início e o seu termo, quando o serviço de assistência se realize nas instalações da TAP.

7 — Os tempos de assistência contam para os limites de serviço de voo e de tempo de trabalho nos termos seguintes:

a) Quando a assistência se realize nas instalações da TAP a 50 % para todos os limites;

b) Quando a assistência tiver lugar na residência do piloto, a 25 % para os limites semanais, mensais, trimestrais e anuais, não contando para os restantes limites.

8 — O serviço de assistência constitui um único período com o limite máximo de dez horas, podendo esse limite ser elevado para doze horas desde que nele se inclua o período entre as 23 e as 7 horas.

9 — Sempre que a assistência, por imposição da TAP, tenha lugar no aeroporto, o seu limite máximo é reduzido para quatro horas.

10 — Entre o termo de um período de assistência e o início do seguinte têm que mediar:

a) Pelo menos doze horas, quando a assistência ocorrer na residência do piloto;

b) Pelo menos dezasseis horas, quando a assistência ocorrer no aeroporto.

11 — Sempre que um piloto em serviço de assistência seja nomeado para um serviço de voo ou simulador só fica desligado da assistência desde que realize esse serviço de voo ou simulador ou se tenha verificado apresentação.

12 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 13 e 14, o serviço de assistência não pode ter início entre as 0 horas e as 5 horas e 59 minutos, podendo, porém, incluir esse período na totalidade.

13 — Se o termo de um período de repouso coincidir, no todo ou em parte, com um período de serviço de assistência programado, o piloto só entra de assistência decorrida uma hora após o termo do período de repouso.

14 — O piloto pode ainda ser nomeado de assistência especificamente para um determinado serviço de voo, só dela ficando desligado decorrida uma hora após os calços, previstos ou comunicados ao piloto, de saída do referido voo.

15 — O serviço de assistência pode ser cancelado, devendo a anulação ser comunicada ao piloto logo que se verifiquem as circunstâncias que a determinam, sem prejuízo das normas que regulam os contactos com os pilotos.

16 — A cada piloto podem ser marcadas até um máximo de seis serviços de assistência por mês, podendo quatro ser consecutivos, não contando para estes limites apenas um período de assistência por cada rotação ou série de sectores anulados, no quadro da aplicação do n.º 4 da cláusula 26.<sup>a</sup>, nem contando também para estes limites as assistências previstas no anterior n.º 14.

17 — Nos casos em que o piloto regressa de baixa, falta ou qualquer outro motivo imputável ao piloto, de que tenha resultado a perda ou a não atribuição de actividade, o serviço de assistência deve ser comunicado aos pilotos com uma antecedência mínima de doze horas, não sendo aplicável o limite fixado no número anterior.

18 — Os serviços de assistência não podem alterar os períodos de folga solicitados pelos pilotos e, sempre que possível, os serviços de voo ou as rotações solicitadas e atribuídas em planeamento.

19 — O gozo das férias atribuídas ao piloto não pode ser anulado ou alterado em consequência de serviços de voo e do respectivo repouso decorrentes dos serviços de assistência.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Regime de folgas

1 — Os pilotos têm direito mensalmente a um mínimo de 10 dias de folga, agrupados em períodos de folga com o mínimo de 48 horas consecutivas.

2 — Nas operações de longo curso, o número mínimo de dias de folga é calculado de acordo com as normas estipuladas na cláusula 37.<sup>a</sup>, não podendo o somatório do número mensal de dias de folga planeadas ser inferior ao disposto no n.º 1.

3 — Entre o termo do gozo efectivo de um período ou de 2 ou mais dias consecutivos de folga e o início do gozo efectivo dos seguintes não pode decorrer um espaço de tempo superior a 11 dias. Os pilotos da frota de *narrow body* têm direito, trimestralmente, a dois períodos consecutivos de folga de três dias cada.

4 — Os períodos de repouso não podem integrar os períodos de folga nem os dias de folga, mas podem coincidir com os períodos de descanso semanal.

5 — Os pilotos têm direito ao gozo de um sábado e um domingo seguidos, contados como período de folga, com início não posterior às 12 horas de sábado e intervalo não superior a seis semanas, sem prejuízo das situações seguintes:

a) As situações de licença sem vencimento, incapacidade física temporária, impedimento prolongado superior a um mês não imputável à TAP, gozo de férias, bem como

qualquer falta à prestação de serviço que coincida com um sábado ou um domingo, suspendem a contagem do período de seis semanas, a qual é reiniciada a partir da apresentação do piloto regressado de qualquer daquelas situações;

b) Aos pilotos com filhos que careçam de educação especial, as folgas devem ser marcadas para o sábado e domingo, desde que assim o solicitem com fundamento comprovado de impossibilidade de assistência a esses filhos por familiares ou estabelecimentos adequados, sendo o requerimento formulado com periodicidade mensal.

6 — Os dias e os períodos de folga podem ser imediatamente precedidos de dias de assistência nos seguintes termos:

a) Quando o início do período de repouso colida com uma folga, em extensão não superior a doze horas, considerar-se-á a folga gozada, iniciando-se e terminando mais tarde desde que a mesma tenha a duração mínima inicialmente programada;

b) Quando o início do período de repouso colida com uma folga, em extensão superior a doze horas, ou o piloto deixe de gozar o(s) dia(s) ou período(s) de folga por ter sido nomeado para uma rotação ou serviço de voo, tem direito a gozar esses dias ou períodos de folga perdidos imediatamente após a chegada da rotação ou serviço de voo, sem prejuízo do disposto na cláusula 37.<sup>a</sup> e dos n.ºs 3 e 4 da cláusula 15.<sup>a</sup>

7 — Os dias de folga não gozados num trimestre têm de ser obrigatoriamente gozados no trimestre seguinte.

8 — O período e o dia de folga são contados a partir do início da hora imediatamente seguinte ao termo do período de repouso do serviço de voo que os anteceda, cumprido que seja o tempo de transição definido no n.º 4 da cláusula 23.<sup>a</sup>; sempre que por irregularidade, qualquer que ela seja, o início do período de repouso colida com um período de folga, em extensão não superior a doze horas, considerar-se-á esse período de folga gozado, iniciando-se e terminando mais tarde, desde que o mesmo tenha uma duração mínima igual à inicialmente programada.

9 — O início dos períodos ou dos dias de folga pedidos pelos pilotos, e atribuídos pela TAP no planeamento mensal, têm início até às 12 horas.

10 — Uma vez iniciados, o dia ou o período de folga não podem ser interrompidos.

11 — Em caso de ausência por doença, férias ou qualquer outra ausência da responsabilidade do piloto, o número de dias de folga mensal é reduzido na proporção de dois dias por cada semana de ausência, com arredondamento para o número inteiro mais próximo.

12 — A TAP fará anteceder imediatamente qualquer sessão ou sessões consecutivas de verificação em simulador, ou deslocação com o propósito exclusivo de a realizar, de um período ou dia de folga a que o piloto tenha ou venha a ter direito, exceptuando os períodos de folga por si pedidos.

13 — Em caso de irregularidades, só excepcionalmente, com o acordo do piloto e quando não houver pilotos de assistência, pode a TAP marcar voos em dias de folga, com a observância das seguintes normas:

a) A marcação em dias de folga não pode conduzir a que o piloto deixe de gozar um período de descanso semanal ou

um mínimo de sete dias de folga por cada mês ou exceda o limite de seis dias de folga em atraso, incluindo eventuais períodos de folga não previstos em planeamento;

b) O contacto com o piloto para efeitos de obter a sua anuência à realização do voo deve ser feito pelo responsável de serviço no Serviço Operacional de Escalas;

c) Os dias de folga não gozados nos termos deste número têm de ser obrigatoriamente gozados até ao termo do segundo mês seguinte ao do cancelamento da folga.

14 — Se, em virtude de alteração da rotação determinada por irregularidade operacional, o piloto deixar de gozar algum período ou dia de folga planeada, ao chegar à base deve gozar de imediato os períodos ou os dias de folga planeados acrescidos dos períodos ou dos dias de folga que a extensão da rotação possa implicar, salvo acordo em contrário com o piloto.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Limites ao período de trabalho nocturno

1 — Um piloto não pode efectuar mais de dois períodos de trabalho nocturno consecutivos, nem mais de três num período de sete dias consecutivos.

2 — No caso de um piloto efectuar dois períodos de trabalho nocturno consecutivos, só um deles pode incluir, no todo ou em parte, o período crítico do ritmo circadiano.

3 — O limite do número anterior não se aplica, apenas para possibilitar a realização do voo de regresso à base e em caso de irregularidades operacionais ocorridas:

a) Na base, nas duas horas que antecedem a apresentação ou após esta;

b) Fora da base.

4 — Se um piloto efectuar o terceiro período de trabalho nocturno num período de sete dias consecutivos, tem obrigatoriamente de ter gozado, no mínimo, um período de descanso semanal entre qualquer dos períodos de trabalho nocturno realizados.

5 — Os limites previstos nos números anteriores não se aplicam à marcação das assistências.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Tempos de deslocação e posicionamento

1 — O tempo de posicionamento é contado entre a hora de apresentação ou do início do posicionamento, caso não haja apresentação no aeroporto, e a hora de chegada.

2 — O tempo de deslocação não pode exceder dezasseis horas, excepto em caso de irregularidades, qualquer que ela seja, ou de doença, em que pode ser alargado até vinte horas, desde que a viagem se processe na mais alta classe existente a bordo e, no mínimo, em classe C.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Tempo de transição

1 — O tempo de transição inclui o tempo de transporte aeroporto-alojamento adequado-aeroporto e um valor fixo de três horas, que cobre o tempo para refeição (trinta minutos para o pequeno almoço e de quarenta e cinco minutos para o almoço, o jantar ou ceia), o tempo para formaliza-

ções em hotéis e aeroportos, o tempo de *briefing* antes do voo (sessenta minutos), e de *debriefing* após o voo (trinta minutos) e o tempo de preparação, imediatamente após o despertar e antes da recolha do piloto.

2 — O tempo de transição entre os serviços de voo deve merecer a concordância do SPAC e estar publicado no ROV, para cada escala em que é previsto haver repouso.

3 — O tempo de transição entre serviços de voo é, na base, de quatro horas.

4 — O tempo de transição, na base do piloto, entre um período de serviço de voo e uma folga, férias ou serviço no solo é de duas horas.

5 — O tempo de transição, na base, entre uma folga, férias ou serviço no solo e um período de serviço de voo é de duas horas.

6 — Em caso de irregularidade, qualquer que ela seja, observa-se o seguinte:

a) A tabela publicada em ROV serve para determinar o tempo mínimo de estadia numa determinada escala;

b) Em caso de necessidade de repouso não programado, o comandante determina, de acordo com estas regras, o tempo mínimo de transição a utilizar.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Tempo de repouso

1 — O tempo de repouso é calculado em função da carga de trabalho precedente de acordo com as regras respectivas para as operações de médio ou longo curso, não podendo ser inferior ao tempo mínimo de repouso, salvo o disposto na cláusula 35.<sup>a</sup>

2 — O tempo mínimo de repouso é de duas horas na base e de onze horas fora da base ou, nos dois casos, é idêntico à duração do período de trabalho anterior, aquele que for maior.

3 — Os pilotos, adstritos às operações de *narrow body*, mas que efectuem serviços de voo ou rotações de longo curso, têm direito por cada um destes a um repouso adicional de dezasseis horas, a gozar agrupado com o período de folga subsequente ao serviço de voo ou rotação de longo curso.

4 — Em caso de irregularidade operacional, surgida quando os pilotos se encontrem fora da base o comandante de serviço, usufruindo da prerrogativa «autoridade do comandante» pode decidir, após consulta dos restantes membros da tripulação, que o tempo de repouso fora da base seja reduzido em não mais de duas horas, mas nunca para menos de onze horas, desde que:

a) Não tenha havido redução de repouso no voo anterior;

b) O dobro do tempo de redução seja acrescentado ao período de repouso seguinte, o qual, por sua vez, não pode ser reduzido.

5 — O tempo de repouso decorrente de uma situação de *dead head crew* ou de posicionamento, com descanso intermédio, ou deslocação por meios de superfície é calculado nos mesmos termos do serviço de voo, podendo, nas deslocações em longo curso, sofrer uma redução, desde que esta não seja superior a duas horas, o período de repouso resultante dessa redução seja no mínimo de dezoito horas,

e o período de redução seja acrescentado ao período de repouso seguinte.

6 — O tempo de repouso que antecede uma deslocação ou posicionamento por meios aéreos ou de superfície, não relacionado com o serviço voo, pode ser reduzido até ao mínimo de doze horas, desde que o período reduzido seja acrescentado ao período de repouso subsequente.

7 — Após um período de assistência sem que o piloto tenha sido chamado para efectuar qualquer voo o mesmo tem direito a um período de repouso mínimo de doze horas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Contactos com os pilotos

É vedado à TAP contactar os pilotos:

1) Durante o período de repouso;  
2) Salvo motivo devidamente justificado e sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 34.<sup>a</sup> e do n.º 1 da cláusula 26.<sup>a</sup>:

a) Entre as 22 horas e as 7 horas e 59 minutos (hora local);

b) Nas 8 horas que antecedem a hora de apresentação para qualquer serviço.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Anulação de nomeações para serviços de voo

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, no caso de anulação de nomeação para serviço de voo resultante do seu cancelamento, mudança de equipamento ou atraso que comprovadamente inviabilize a realização do serviço de voo para o qual se encontrava nomeado, a TAP pode atribuir ao piloto, até quatro horas antes do início do tempo de serviço do voo cancelado outro serviço de voo que se compreenda no tempo máximo de serviço inicialmente marcado, contado da hora de apresentação programada, no caso dos voos de médio curso; ou que se compreenda na duração da rotação e que não se inicie antes da hora de apresentação inicialmente planeada, no caso de voos de longo curso; no caso de se tratar de uma rotação deve o piloto ser avisado da alteração pelo menos seis horas antes da saída prevista.

2 — Salvo acordo prévio do piloto, se o serviço inicialmente programado era de médio curso, o serviço de voo para que o piloto seja posteriormente nomeado, nos termos do número anterior, não poderá ser de longo curso, nem o momento em que se concluir o serviço de voo de regresso à base exceder em mais de três horas o horário previsto para a conclusão do serviço de voo inicial.

3 — Se o serviço de voo inicialmente programado era de longo curso, o novo serviço de voo para que o piloto seja nomeado não poderá prejudicar os direitos do piloto no que diz respeito às folgas planeadas.

4 — Se não for possível à TAP proceder a nova nomeação nos termos dos números anteriores aquando da anulação da nomeação para serviço de voo, pode ser atribuído ao piloto um ou mais períodos de assistência, incluindo o dia ou dias de calendário abrangidos pelo serviço de voo anulado, não podendo ainda assim ser nomeado para serviços de voo que ultrapassem os limites referidos nos números anteriores.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Autoridade do comandante

1 — Os comandantes têm autoridade para exceder os limites estabelecidos neste regulamento, depois de ouvida a tripulação, em caso de irregularidade operacional comprovadamente detectada após a apresentação ou nas duas horas anteriores à mesma, com o objectivo de realizar ou completar um voo programado e obedecendo às seguintes restrições:

a) O comandante deve assegurar que o estado de fadiga de cada membro da tripulação não ponha em risco a segurança da operação;

b) O período máximo de extensão permitido é de duas horas;

c) Se forem invocadas fundadamente por qualquer piloto razões de ordem física, psíquica ou outra que não garantam a adequada execução das suas funções a bordo, não tem esse piloto a obrigação de aceitar a extensão dos limites, devendo ser substituído;

d) Qualquer contacto entre o Serviço Operacional de Escalas e a tripulação deve ser feito através do comandante.

2 — Nos casos previstos no número anterior, o descanso subsequente é aumentado no dobro do tempo efectivamente excedido.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Alterações após a apresentação

A alteração de nomeação de um piloto para serviço de voo em momento posterior à sua apresentação só pode ser feita desde que, cumulativamente, se encontrem reunidas as seguintes condições:

a) Salvo acordo prévio do piloto, se o serviço inicialmente programado era de médio curso, o serviço de voo para que o piloto seja posteriormente nomeado não pode ser de longo curso, nem o momento em que se concluir o serviço de voo de regresso à base ou escala com estacionamento exceder em mais de três horas o horário previsto para a conclusão do serviço de voo inicial;

b) Não envolva o escalamento de aeroportos com condições climáticas significativamente diferentes das inerentes ao serviço de voo programado;

c) O novo serviço, na sua totalidade, seja comunicado ao piloto no seu início.

### CAPÍTULO III

#### Limites de tempo de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Tempo de voo (*block time*)

1 — O limite mensal de tempo de voo é de 90 horas; o limite trimestral de tempo de voo é de 270 horas; o limite anual de tempo de voo é de 850 horas.

2 — O tempo de simulador, com excepção do utilizado em cursos de qualificação, é também contado como tempo de voo.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>****Limites de tempo de trabalho**

1 — Os limites máximos de tempo de trabalho são:

- a) Por cada 7 dias consecutivos — 48 horas;
- b) Por cada 28 dias consecutivos — 180 horas;
- c) Por cada trimestre — 480 horas;
- d) Por cada ano — 1800 horas.

2 — O tempo de transporte entre o local de repouso e o aeroporto, e vice-versa, não é contado como tempo de trabalho.

3 — As majorações do tempo de trabalho resultantes da cláusula 9.<sup>a</sup> do regulamento de remunerações, reformas e garantias sociais (RRGS) não são contabilizadas para efeitos dos limites referidos no n.º 1.

**CAPÍTULO IV****Operações em médio curso****Cláusula 31.<sup>a</sup>****Médio curso**

1 — São de médio curso as operações que decorram entre pontos situados entre 23°N. e 75°N. e 35°W. e 25°E. e cuja diferença de longitude entre o ponto de partida e o local onde o piloto vai gozar o seu repouso não exceda 30°.

2 — Nas operações em médio curso, a hora local é, sem prejuízo do disposto na lei, a hora da base do piloto.

3 — Não é permitida a realização de serviços de voo com recurso a tripulações reforçadas no médio curso.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>****Rotações**

1 — Nenhuma rotação pode exceder seis dias de calendário.

2 — Quando, por irregularidades operacionais, comprovadamente surgidas após o piloto se encontrar fora da base, for necessário alterar a sua rotação, a mesma pode ser aumentada até um máximo de dois dias, no último dos quais o piloto tem obrigatoriamente de regressar à base; em caso algum a rotação pode prejudicar o gozo do período de descanso semanal ou exceder sete dias de calendário.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>****Tempo de repouso**

1 — O tempo de repouso tem a duração igual ao período de trabalho planeado, desde que superior ao tempo mínimo de repouso, o qual é:

- a) Na base, antes de trabalho em voo — doze horas;
- b) Na base, antes de trabalho no solo, após trabalho em voo — nove horas;
- c) Na base, para pilotos instrutores, após trabalho em voo, antes de simulador — doze horas;
- d) Na base, para pilotos instrutores, entre trabalho em solo, incluindo simulador — nove horas;
- e) Fora da base — onze horas, sem prejuízo do disposto na cláusula 35.<sup>a</sup>

2 — Sempre que um serviço de voo ou de simulador esteja compreendido, no todo ou em parte, entre as 2 horas e as 5 horas e 59 minutos, local de Lisboa, o tempo de repouso subsequente deve ser aumentado em duas horas.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>****Limites do tempo de serviço de voo**

1 — Em operações de médio curso aplicam-se os tempos máximos de serviço de voo do quadro seguinte, em horas e minutos:

Hora de apresentação (hora local) (***)	1-4 aterragens (*)	5 ou mais aterragens (*)
7:00-7:59 .....	12:00	11:30
8:00-11:59 .....	12:30	11:45
12:00-13:59 .....	12:15	11:15
14:00-15:59 .....	11:30	10:45
16:00-16:59 .....	11:00	10:15
17:00-17:59 .....	11:00	10:00
18:00-23:59 .....	(**) 10:30	9:45
0:00-4:59 .....	10:00	9:00
5:00-5:59 .....	10:30	9:45
6:00-6:59 .....	11:00	10:15

(\*) Como tripulante em funções

(\*\*) No caso de 3 e 4 aterragens, o limite é 10:15.

(\*\*\*) De acordo com o n.º 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>

2 — Havendo atrasos previstos, o tempo de serviço de voo não se considera iniciado, sem prejuízo do disposto na cláusula 25.<sup>a</sup>, se:

a) Em estadia, o piloto foi avisado do atraso entre a hora do despertar e os quarenta e cinco minutos subsequentes, devendo uma nova hora do transporte ser marcada;

b) Na base, o piloto foi avisado do atraso no período compreendido entre as duas horas e os sessenta minutos que antecedem a hora de apresentação programada, devendo a nova hora de apresentação ser então marcada.

3 — No médio curso, sempre que a hora de despertar (hora local), fora da base, se incluir no período crítico do ritmo circadiano o piloto pode efectuar um tempo máximo de serviço de voo de seis horas.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>****Voos com *night-stop***

1 — Nos serviços de voo/rotações com *night-stop*, nos voos de médio curso, aplicam-se as regras do repouso mínimo fora da base; no entanto, quando não existir disponibilidade de tripulações, o período de repouso mínimo pode ser inferior a onze horas, desde que seja assegurado um período mínimo de oito horas consecutivas de repouso horizontal, no local de alojamento, só podendo, nesta situação, os pilotos efectuar um sector antes e após o *night-stop*.

2 — O regime previsto no número anterior deve ser utilizado com carácter excepcional, devendo o contacto com os pilotos ser feito pelo piloto chefe, com possibilidade de delegação, em caso de ausência, até ao chefe de frota.



## CAPÍTULO V

## Operações em longo curso

Cláusula 36.<sup>a</sup>

## Longo curso

1 — São de longo curso as operações que decorram fora da área definida para as operações de médio curso, independentemente do tipo de avião utilizado.

2 — Todas as operações fora da área definida para as operações de médio curso devem reger-se pelas normas de longo curso.

3 — A TAP deve programar sectores ou séries de sectores através de rotações que incluam uma ou mais escalas dentro da área de longo curso.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

## Regime de folgas no longo curso

1 — O número consecutivo de dias de folga após uma rotação ou série de sectores no longo curso resulta da aplicação dos factores designados no n.º 2 à fórmula de esforço enunciada no n.º 3, não podendo este número ser inferior a dois dias.

2 — Os factores a aplicar na fórmula de esforço decorrem dos seguintes parâmetros:

a) Duração da rotação ou da série de sectores — número de dias de ocupação abrangidos pela rotação ou pela série de sectores;

b) Período crítico do ritmo circadiano — número de períodos críticos do ritmo circadiano penetrados, total ou parcialmente, pelos tempos de serviço de voo da rotação ou da série de sectores;

c) Variação da longitude — número inteiro máximo de conjuntos de 45° de longitude que cabe na diferença entre a longitude da base e a longitude do ponto da rotação de maior afastamento.

3 — Fórmula de esforço: o número consecutivo de dias de folga a atribuir resulta do arredondamento para o número imediatamente superior da divisão do somatório dos factores, obtidos nas alíneas a), b) e c) do número anterior, por 2.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

## Rotações no longo curso

1 — Não podem ser atribuídas a nenhum piloto mais de oito rotações no Atlântico Norte em cada dois meses consecutivos de calendário, contando cada rotação para o mês em que se inicia.

2 — Não podem ser marcadas rotações em que a diferença das zonas horárias entre o último local de pernoita da primeira rotação e o primeiro local de pernoita da segunda rotação seja igual ou superior a oito horas, se entre essas rotações não tiverem sido efectivamente gozados, pelo menos, seis dias de folga.

3 — Um piloto não pode executar rotações superiores a 11 dias de calendário.

4 — Os limites anuais dos números de rotações no longo curso com duração igual a 10 dias são de 10 e de 8 para rotações com mais de 10 dias.

5 — O piloto não pode ser nomeado para um serviço de voo de longo curso com origem na sua base e que inclua no todo ou em parte, um período de trabalho nocturno, se na noite anterior não tiver gozado um período livre de trabalho até às 10 horas locais.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

## Lugares de descanso

1 — Os lugares de descanso são os locais, separados dos passageiros e aprovados pela entidade aeronáutica competente, exclusivamente destinados ao descanso e tomada de refeições dos pilotos, em tripulação reforçada.

2 — Quando o equipamento não seja provido de locais especificamente destinados ao descanso e tomada de refeições dos pilotos, ou o seu número seja insuficiente para o número de pilotos de reforço, a TAP reservará lugares na cabina, no mínimo em classe executiva, exclusivamente destinados a descanso e tomada de refeições; o número de lugares de descanso deverá ser em número idêntico ao dos pilotos de reforço ou ao do piloto não acomodado em lugar específico de descanso.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

## Tempo de repouso no longo curso

1 — No longo curso o tempo de repouso obtém-se somando ao tempo mínimo de repouso cada um dos seguintes factores aplicados às horas locais respectivas:

a) Por tempo de serviço de voo superior a dez horas e quinze minutos — mais três horas;

b) Por apresentação entre as 18 horas e as 8 horas, hora local — mais três horas;

c) Por chegada entre as 22 e as 14 horas, hora local — mais três horas;

d) Por *block-time* ininterrupto superior a dez horas — mais doze horas;

e) Por diferença de zonas horárias entre o ponto de partida e o ponto de chegada superior a duas horas — mais o número de horas de diferença que exceda 2 horas.

2 — Sempre que se verifique o cruzamento de três ou mais zonas horárias, o período de repouso, calculado nos termos do n.º 1, não pode ser inferior a:

a) Catorze horas para o cruzamento de três zonas horárias, acrescido de mais três minutos por cada zona atravessada além da terceira;

b) Vinte e quatro horas, incluindo uma noite local, se atravessar seis ou mais zonas horárias.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

## Tripulação reforçada

1 — O reforço pode ser parcial ou completo, isto é, com um ou mais dois pilotos.

2 — O uso de tripulações reforçadas só é permitido em aviões *wide body* e que estejam dotados com os lugares de descanso, de acordo com o estabelecido na cláusula 39.<sup>a</sup>

3 — Os tempos de voo aos comandos e o descanso a bordo devem ser distribuídos equitativamente por todos os pilotos.

4 — Em cada mês, o somatório dos acréscimos de tempo de serviço de voo efectuados com recurso a tripulação reforçada não pode exceder, por piloto, vinte horas.

5 — Os aumentos de tempo de serviço de voo, para tripulações reforçadas, são os estipulados nos números seguintes.

6 — Havendo um reforço completo (mais um comandante e um oficial piloto), os tempos máximos de serviço de voo podem ser aumentados em:

a) Aviões com possibilidade de repouso horizontal (beliche) — cinco horas;

b) Aviões sem beliche — três horas.

7 — Havendo um reforço simples (um piloto) os tempos máximos de serviço de voo podem ser aumentados em:

a) Aviões com possibilidade de repouso horizontal (beliche) — três horas;

b) Aviões sem beliche — uma hora.

8 — Em qualquer das situações previstas nos n.ºs 6 e 7 a tripulação só pode efectuar uma aterragem; são permitidas duas aterragens, desde que um dos sectores seja obrigatoriamente realizado entre dois aeroportos situados em território de Portugal continental ou desde que a primeira aterragem seja programada para as primeiras três horas de voo, podendo estes limites ser ultrapassados por acordo com o SPAC em regime de excepção.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Tempos máximos de serviço de voo no longo curso

1 — Para tripulações simples os tempos máximos de serviço de voo são os do quadro seguinte, em horas e minutos:

Hora de apresentação (*)	Pilotos aclimatizados — Número de aterragens				Pilotos não aclimatizados — Número de aterragens			
	1	2	3	4	1	2	3	4
7:00-13:59 .....	13:15	13:15	12:45	12:15	11:00	11:00	11:00	11:00
14:00-15:59 .....	12:00	12:00	11:45	11:30	11:00	11:00	11:00	11:00
16:00-18:59 .....	11:45	11:45	11:00	N/A	10:00	10:00	10:00	N/A
19:00-6:59 .....	11:30	11:15	10:00	N/A	9:30	9:00	8:00	N/A

(\*) Hora do local de partida do voo.

2 — Para os efeitos da aplicação da tabela do número anterior, considera-se que o piloto está aclimatizado:

a) Na base;

b) Depois de ter passado as últimas 36 horas, incluindo duas noites consecutivas dentro da mesma zona geográfica horária;

c) Sempre que, no decorrer da rotação, o mesmo nunca estacione numa escala cuja diferença da zona horária, em relação à base, seja superior a duas horas;

d) Considera-se que o piloto não está aclimatizado em todos os outros casos.

3 — As zonas horárias definidas são sempre zonas geográficas, correspondentes a 15° de variação de longitude, não coincidindo obrigatoriamente com as horas locais legais.

4 — Relativamente ao quadro do n.º 1, se o piloto estiver na situação de *dead head crew*, o número de aterragens que determinam o limite de TSV são as que o mesmo executa como tripulante em funções.

5 — O ROV conterà uma tabela de zonas geográficas horárias, aplicáveis à rede TAP, a qual será mantida permanentemente actualizada, após conferência com o SPAC.

## CAPÍTULO VI

### Sistema de pretensões individuais

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Pretensões individuais

1 — O piloto tem a possibilidade de contribuir para a definição da sua escala pessoal através do sistema de

pretensões individuais, se isso não causar prejuízos para a operação nem custos adicionais, caso em que são assinaladas na escala mensal.

2 — Cálculo de pontos de crédito:

a) O valor total de pontos é calculado e fixado após a atribuição do crédito dos pontos do mês a que correspondem os pedidos, devendo o débito mensal dos pontos ser efectuado nos termos da alínea d) do n.º 3 seguinte;

b) O crédito inicial para os oficiais/pilotos que entram na TAP é de 12 pontos;

c) Em cada mês são creditados 12 pontos à conta individual do piloto;

d) Para melhorar a pontuação disponível no mês de Dezembro, são creditados em 1 de Outubro 12 pontos adicionais ao crédito mensal recorrente;

e) Os pontos de crédito não utilizados podem ser acumulados enquanto o piloto se mantiver na mesma função e equipamento;

f) Aquando do início de um curso de transição, progressão, reconversão ou primeiro comando são transferidos 50 % dos pontos de crédito remanescentes;

g) No início de vigência deste regulamento serão adicionados 140 pontos aos saldos transformados de todos os pilotos, a essa data e nos termos que seguem, sem prejuízo dos números anteriores:

Os saldos acumulados negativos serão divididos por 10, sem arredondamento;

Os saldos acumulados positivos mantêm o seu valor;

Para ausências em número superior a 10 dias em cada mês, por doença, faltas ou licenças sem vencimento, os pontos de crédito mensais a que o piloto tem direito serão proporcionalmente reduzidos, sendo arredondados para a primeira casa decimal.

## 3 — Cálculo de pontos de débito:

a) Para as pretensões dos períodos de folga que sejam fixados a pedido do piloto em cada ano civil são debitados os seguintes pontos:

Tabela n.º 1

Períodos	Pontos
De 1 a 4 .....	2
De 5 a 8 .....	4
De 9 a 12 .....	6
13 e seguintes .....	8

b) Nas pretensões para os primeiros 6 voos no ano civil, os pontos debitados são os da tabela abaixo. A partir da 7.ª pretensão de voo os pontos de débito previstos nessa tabela dobram:

Tabela n.º 2

Voos/rotação/destino	Pontos
Com data fixa .....	10
Sem data fixa .....	5

c) A partir da 27.ª pretensão de voo e ou folgas atribuída em cada ano, os pontos de débito constantes nas tabelas n.ºs 1 e 2 dobram;

d) Os pontos são debitados no momento da atribuição da pretensão em planeamento, sendo creditados logo que se verifique o seu não gozo por causa não imputável ao piloto. Considera-se causa não imputável ao piloto as derivadas de situações de baixa médica, de assistência à família, de nojo e de alterações ao planeamento impostas ou solicitadas pela TAP;

e) Os códigos relativos às pretensões serão publicados no manual de operações;

f) Pedidos de Natal e Ano Novo — a atribuição de uma pretensão de voo neste período e a correspondente dedução de pontos de débito seguem os procedimentos normais para as pretensões de voo.

## 4 — Formulação de pedidos:

a) Os pedidos têm que ser submetidos através do PortalDov entre os dias 17 e 27 do mês anterior ao da elaboração do planeamento mensal a que se refere o pedido não sendo aceites pretensões formuladas verbalmente;

b) Cada piloto tem mensalmente as seguintes opções de pedidos, ordenadas por prioridade (de 1 a 9):

Cinco opções expressas pelo piloto para os períodos de folga;

Quatro opções para os voos ou rotações;

c) Não serão aceites os pedidos de pretensões de voos ou de rotações dos pilotos com pontuação inferior à necessária para manter, após a atribuição da pretensão, um saldo igual ou superior a 0;

d) Pedidos de Natal e Ano Novo — as pretensões de Natal e Ano Novo são as que afectam os dias 24, 25 e 31 de Dezembro e 1 de Janeiro nos períodos seguintes:

Das 14 horas de 24 de Dezembro até às 14 horas de 25 de Dezembro;

Das 14 horas de 31 de Dezembro até às 14 horas de 1 de Janeiro.

## 5 — Concessão de pedidos:

a) Cada piloto tem mensalmente direito, no máximo, a:

Dois períodos de folga; e ou

Um voo ou rotação;

b) No caso da existência de mais do que uma pretensão para o mesmo voo, a ordem de prioridade de atribuição será a seguinte:

Maior valor total de pontos de crédito;

Maior antiguidade, quando os pilotos tenham os mesmos pontos de crédito;

c) No dia de aniversário do piloto e mediante pedido, será atribuído um período de folga, sem o débito dos pontos correspondentes na sua conta individual;

d) Pedidos de Natal e Ano Novo — a concessão de pretensões de folgas de Natal e Ano Novo deve ser feita de acordo com o historial da equidade dos últimos três anos. Corresponde a um débito de 6 pontos e não é contabilizada como uma pretensão normal, não acrescentando ao número de pretensões desse ano civil, pelo que os pontos de débito constantes no n.º 3 não são dobrados.

Estas pretensões contam para os efeitos dos limites previstos na alínea a).

## 6 — Troca de escalas:

a) Em casos excepcionais a troca de escalas entre dois pilotos pode ser acordada desde que:

A troca só envolva os dois pilotos;

A troca cumpra o estipulado nos limites de trabalho e repouso previstos neste regulamento e não entre em conflito com as assistências;

Os pedidos respectivos sejam através da Internet (*e-mail*).

7 — A TAP divulgará pública e mensalmente, no PortalDov, a demonstração dos saldos finais dos pontos acumulados nas contas individuais de todos os pilotos, através da soma dos saldos iniciais com os créditos deduzida dos débitos mensais.

## CAPÍTULO VII

## Férias

## Cláusula 44.ª

## Férias remuneradas

1 — O piloto tem direito a 40 dias de calendário de férias remuneradas por ano, a que correspondem:

a) 30 dias base;

b) 10 dias de compensação de feriados não gozados.

2 — As férias têm de ser gozados entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro do mesmo ano civil.

3 — Quando o período de férias do piloto for alterado ou interrompido, a empresa obriga-se a conceder ao piloto o período de férias por gozar no próprio ano ou, havendo acordo do mesmo, até 31 de Março do ano seguinte.

4 — Se, por razões operacionais, for necessário antecipar as férias dos pilotos, o número de dias de férias a antecipar deve ser decidido por acordo com o SPAC.

5 — A antecipação de férias solicitada por pilotos, é decidida pelo Serviço de Planeamento e Escalas e pelo chefe de frota.

6 — Há redução do período de férias por absentismo, considerando-se absentismo as ausências que excedam os seguintes valores:

- a) Mais de 30 dias, em caso de licença sem vencimento;
- b) Mais de 60 dias, em caso de doença, acidente que não seja de trabalho e obrigações civis;
- c) Mais de 90 dias, em caso de gravidez ou nascimento;
- d) Mais de 180 dias, em caso de doença adquirida em trabalho ou acidente de trabalho.

7 — A redução referida no número anterior é efectuada na base de  $\frac{1}{12}$  do período de férias por cada mês de ausência, deduzidas as margens que a seguir se indicam, sem que, contudo, das somas das reduções possa resultar um período de férias inferior ao valor base — 30 dias:

- a) Nos casos referidos na alínea b) do n.º 6 são deduzidos 30 dias aos dias de ausência;
- b) Nos casos referidos na alínea c) do n.º 6 são deduzidos 60 dias aos dias de ausência.

8 — As reduções referidas no n.º 6, quando determinadas por licença sem vencimento, são aplicadas ao período que o piloto tem direito a pedir; sendo determinadas por doença ou por acidente, seja de trabalho ou não, são aplicadas ao período de trabalho variável.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Tipos de férias

1 — As férias dos pilotos dividem-se em quatro tipos, de acordo com os critérios de marcação:

- a) Preferenciais — a pedido do piloto;
- b) Escolares — a pedido do piloto, para pais de filhos com idades entre os 6 e os 20 anos, com frequência escolar;
- c) Variáveis — um período de sete dias, que são marcadas pela TAP num ou em dois períodos;
- d) As remanescentes.

2 — As férias preferenciais regem-se pelas normas seguintes:

- a) O planeamento de férias preferenciais é trienal, com início no ano 2009;
- b) Por cada triénio cada piloto tem direito a solicitar um período de férias preferenciais de 21 dias;
- c) Se as férias preferenciais solicitadas não puderem ser concedidas no respectivo triénio, caduca o direito à sua solicitação nesse triénio.

3 — As férias escolares regem-se pelas normas seguintes:

- a) Todos os pilotos que tenham filhos entre os 6 e os 20 anos, com frequência escolar, têm direito a solicitar 14 dias de férias consecutivos nos períodos oficiais de férias escolares;
- b) Ao mesmo piloto não pode ser concedido o gozo de férias preferenciais e escolares num mesmo ano civil;
- c) Os pilotos podem solicitar um período de 14 dias de férias escolares quando o pedido de férias preferenciais que tenham feito não lhes tenha sido concedido.

4 — Nas férias variáveis a TAP atribui livremente sete dias de férias, num ou em dois períodos, associando-os às folgas necessárias para que cada um desses períodos perfaça um mínimo de seis dias.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Procedimentos relativos às férias

1 — O período total de férias pode ser gozado em três períodos separados, o maior dos quais tendo a duração mínima de 14 dias e o menor de 7 dias.

2 — Todos os pedidos de férias devem ser entregues até 31 de Agosto do ano anterior; se o pedido não abranger a totalidade do período de férias a que o piloto tem direito, o Serviço de Planeamento e Escalas tem a liberdade de atribuir a parte das férias não pedidas.

3 — Os pedidos de férias devem ser feitos em impressos próprios ou via Internet.

4 — Os pilotos que tenham cursos de qualificação não podem pedir férias preferenciais ou escolares para o período que abranja os cursos.

5 — Se as férias remanescentes não puderem ser concedidas de acordo com a solicitação, o piloto deve ser informado com a maior brevidade possível, devendo o Serviço de Planeamento e Escalas apresentar-lhe datas alternativas.

6 — É a seguinte a prioridade no processamento e atribuição de pedidos de férias:

- a) Em 1.º lugar — férias preferenciais, sendo a antiguidade o critério de atribuição;
- b) Em 2.º lugar — férias escolares, sendo a pontuação e, em caso de igualdade, a antiguidade o critério de atribuição (em primeiro lugar quem tem menos pontos);
- c) Em 3.º lugar — férias remanescentes, sendo o critério de atribuição igual ao anterior;
- d) Em 4.º lugar — férias variáveis.

7 — São as seguintes as normas de pontuação relativas às férias:

- a) Um piloto é admitido com um crédito de 0 pontos;
- b) Os saldos de pontuação de férias não são afectados por mudanças de função ou equipamento;
- c) As férias variáveis não pontuam;
- d) Os critérios de pontuação são os seguintes:

Julho/Agosto/1.ª quinzena de Setembro/2.ª quinzena de Dezembro — 4 pontos positivos;

Mai/Junho/2.ª quinzena de Abril/2.ª quinzena de Setembro — 2 pontos positivos;

Novembro/Março/1.ª quinzena de Abril/2.ª quinzena de Fevereiro — 2 pontos negativos;

Janeiro/Outubro/1.ª quinzena de Fevereiro/1.ª quinzena de Dezembro — 4 pontos negativos.

8 — As alterações de férias marcadas só podem ter lugar por acordo entre a TAP e o piloto.

## CAPÍTULO VIII

### Regimes de excepção

#### Cláusula 47.ª

##### Regime de excepção

1 — O disposto no n.º 8 da cláusula 41.ª não se aplica às séries de sectores LIS-MPM-JNB e LIS-JNB-MPM.

2 — As séries de sectores LIS-OXB-LIS poderão ser realizadas, desde que sejam observados os limites fixados na legislação em vigor para os períodos máximos de serviço de voo.

## CAPÍTULO IX

### Disposições transitórias e finais

#### Cláusula 48.ª

##### Sistema de planeamento

1 — A TAP implementará o adequado sistema de planeamento de operações de voo, de modo a garantir a integral aplicação do presente regulamento e a plena eficiência do sistema, com vista ao aumento de produtividade e à estabilidade de vida dos pilotos.

2 — A TAP e o SPAC avaliarão semestralmente os resultados da implementação referida no número anterior e o grau de concretização dos objectivos correspondentes.

#### Cláusula 49.ª

##### Entrada em vigor

1 — Nos termos do n.º 1 da cláusula 2.ª do acordo de empresa de que o presente regulamento constitui um anexo, este entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, devendo o disposto neste RUPT ser efectivo até Agosto de 2010.

2 — Até à entrada em vigor deste regulamento aplicam-se as normas que o antecedem, as quais se consideram integralmente revogadas naquele momento.

Lisboa, 21 de Maio de 2010.

Pela TAP:

*Fernando Abs da Cruz Sousa Pinto*, presidente do conselho de administração executivo.

*Manoel Fontes Torres*, vogal do conselho de administração executivo.

Pelo SPAC:

*Hélder Raio Silva*, presidente da direcção.

*Vasco Serra Pedro*, vice-presidente da direcção.

*Vitorino Simões*, vogal tesoureiro da direcção.

## Regulamento de remunerações, reformas e garantias sociais (RRRGS)

### Cláusula 1.ª

#### Âmbito

O regulamento de remunerações, reformas e garantias sociais constitui o anexo previsto na cláusula 48.ª, n.º 2, alínea c), do AE e faz parte integrante desse acordo.

### Cláusula 2.ª

#### Remuneração base mensal

1 — A remuneração base mensal é constituída pelo vencimento de categoria, pelo vencimento de exercício e pelo vencimento de senioridade calculados nos termos deste regulamento e da tabela em vigor em cada momento.

2 — A remuneração base mensal não abrange as horas de trabalho prestadas para além dos créditos mensais e anuais, nos termos seguintes:

a) *Plafonds* mensais de horas de trabalho (*duty-pay*), contabilizadas nos termos da cláusula 10.ª do RRRGS ou horas de voo (*block-pay*), contabilizadas nos mesmos termos, o que em cada mês for economicamente mais favorável para o tripulante, estabelecidos na tabela n.º 1 infra:

Tabela n.º 1

Mês	<i>Duty-pay</i>	<i>Block-pay</i>
31 dias .....	134 horas e 20 minutos	82 horas e 40 minutos
30 dias .....	130 horas	80 horas
29 dias .....	125 horas e 40 minutos	77 horas e 20 minutos
28 dias .....	121 horas e 20 minutos	74 horas e 40 minutos
Redução por dia .....	4 horas e 20 minutos	2 horas e 40 minutos

b) *Plafonds* anuais de horas de trabalho (*duty-pay*), contabilizadas nos termos da cláusula 10.ª do RRRGS ou horas de voo (*block-pay*), contabilizadas nos mesmos termos, o que em cada ano for economicamente mais favorável para o tripulante, de acordo com as tabelas n.ºs 2, 3 e 4 infra:

Tabela n.º 2

Meses de trabalho efectivo na TAP durante o ano	<i>Duty-pay</i>	<i>Block-pay</i>
12 .....		780 horas
11 .....		760 horas
10 .....	1 195 horas	735 horas
9 .....	1 085 horas	670 horas
8 .....	975 horas	600 horas
7 .....	865 horas	530 horas
6 .....	750 horas	460 horas
5 .....	630 horas	390 horas
4 .....	510 horas	315 horas
3 .....	390 horas	240 horas
2 .....	260 horas	160 horas
1 .....	134 horas e 20 minutos	82 horas e 40 minutos

Tabela n.º 3

Mês de admissão	Duty-pay	Block-pay
Janeiro .....	1 390 horas	855 horas
Fevereiro .....	1 295 horas	795 horas
Março .....	1 195 horas	735 horas
Abril .....	1 085 horas	670 horas
Maio .....	975 horas	600 horas
Junho .....	865 horas	530 horas
Julho .....	750 horas	460 horas
Agosto .....	630 horas	390 horas
Setembro .....	510 horas	315 horas
Outubro .....	390 horas	240 horas
Novembro .....	260 horas	160 horas
Dezembro .....	134 horas e 20 minutos	82 horas e 40 minutos

Tabela n.º 4

Ano	Duty-pay	Block-pay
De 1 Janeiro a 31 Dezembro	1 240 horas	780 horas
Redução por dia .....	3 horas e 25 minutos	2 horas e 10 minutos

c) Os *plafonds* serão reduzidos nas situações e termos seguintes:

c1) Pilotos que se encontrem na situação de licença parental inicial ao abrigo do disposto na cláusula 28.ª do AE:

Redução dos *plafonds* mensais de acordo com a tabela n.º 1; e

Redução dos *plafonds* anuais de acordo com a tabela n.º 2, tendo como referência o 1.º dia de calendário do mês em que tiver início e ou terminar o impedimento para o serviço de voo;

c2) Pilotos que se encontrem na situação de faltas justificadas ou licença parental exclusiva do pai, ao abrigo do disposto na cláusula 29.ª do AE:

Sem prejuízo de reduções que possam decorrer da aplicação de outros pontos desta alínea c), as situações de faltas justificadas ou licença parental exclusiva do pai não dão lugar a redução dos *plafonds* mensais;

Redução dos *plafonds* anuais de acordo com a tabela n.º 4;

c3) Pilotos admitidos no decurso do ano:

No mês de admissão na TAP não há lugar a redução de *plafonds* mensais;

Redução dos *plafonds* anuais de acordo com a tabela n.º 3, tendo como referência o 1.º dia de calendário do mês em que se verificar a largada em linha;

c4) Pilotos com diminuição de actividade ao abrigo do disposto na cláusula 15.ª do RRRGS:

A diminuição de actividade não dá lugar a redução dos *plafonds* mensais;

Redução dos *plafonds* anuais em percentagem igual à da redução de actividade acordada;

c5) Pilotos em gozo de férias:

Redução dos *plafonds* mensais de acordo com a tabela n.º 1, em função do número de dias de férias gozados no mês, independentemente do ano em que se tiverem vencido os dias de férias em questão;

O gozo de férias não dá lugar a redução dos *plafonds* anuais.

3 — a) Os valores que excedam os *plafonds* mensais serão pagos com o vencimento do segundo mês seguinte àquele em que o *plafond* foi excedido.

b) Ao valor anual determinado nos termos do n.º 2, alínea b) supra, será deduzido o acumulado de pagamentos relativos a excedências de *plafonds* mensais efectuados ao piloto ao longo do ano. Caso a diferença entre o valor anual calculado e a totalidade dos pagamentos mensais já efectuados e ou devidos seja positiva, ou seja, favorável ao piloto, o saldo assim apurado será pago juntamente com o processamento de salários do mês de Março.

c) As horas que excedam os créditos mensais e anuais referidos nas alíneas a) e b) anteriores, ou que devam ser remuneradas independentemente dos *plafonds*, serão remuneradas pelos respectivos valores do vencimento horário, em rubrica própria do recibo de vencimento do piloto.

d) Em caso de prolongamento do serviço de voo em consequência do uso pelo comandante da prerrogativa que lhe é conferida pelo n.º 1 da cláusula 27.ª do RUPT, ser-lhe-á pago com o vencimento do segundo mês seguinte àquele em que exerceu a prerrogativa, a título de vencimento horário, o valor de duas horas de *duty-pay* independentemente dos *plafonds*.

e) Não são considerados para efeitos de contabilização dos créditos mensais e anuais previstos no n.º 2 da cláusula 2.ª, os tempos de voo e ou trabalho realizados para além dos limites previstos nas cláusulas 29.ª e 30.ª do RUPT nem as horas abonadas ao abrigo da alínea anterior.

### Cláusula 3.ª

#### Vencimento de exercício

1 — O vencimento de exercício é o resultado do produto do número de anuidades técnicas na função pelo respectivo valor inscrito na tabela em vigor em cada momento.

2 — O número de anuidades técnicas é calculado nos termos da cláusula 5.ª deste regulamento e a sua contagem terá início na data de largada conjunta de acesso a cada função técnica.

3 — O número de anuidades técnicas contadas a cada piloto, no conjunto das funções técnicas exercidas, não pode exceder 32.

4 — Para os pilotos que atinjam o limite de 32 anuidades técnicas, prevalecerão sempre as que se forem vencendo pelas funções técnicas mais recentes, em detrimento das correspondentes a funções técnicas há mais tempo não exercidas.

5 — A primeira anuidade técnica só se vence a partir do 2.º ano, inclusive, do exercício de funções na profissão.

6 — Em caso de incapacidade definitiva para o do exercício de funções de voo, se o piloto não tiver ainda vencido 32 anuidades técnicas, a TAP, para efeitos de cálculo da pensão total de reforma, considerará vencidas as anuidades técnicas necessárias para perfazer esse limite de 32, mas nunca em número superior a 10.

7 — As anuidades técnicas vencem-se em 1 de Janeiro de cada ano, por referência ao exercício efectivo da função no ano anterior.

8 — Quando por força do disposto na cláusula 5.<sup>a</sup> deste regulamento a anuidade não se vencer a 1 de Janeiro, vencer-se-á no 1.º dia do mês seguinte àquele em que se completar o total de horas de voo em falta para a média respectiva.

9 — Nos casos previstos no número anterior, o cálculo relevante para anuidade a vencer em 1 de Janeiro do ano seguinte é feito sobre os duodécimos da média anual respectiva que correspondam ao número de meses que vão do mês em que se venceu a última anuidade até ao mês de Dezembro, inclusive, desde que esse lapso de tempo seja, no mínimo, de três meses.

10 — Os pilotos que ascendam a comando, ao longo de cada ano, vencem a 1.<sup>a</sup> anuidade técnica da nova função em 1 de Janeiro do ano seguinte.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Vencimento de senioridade

1 — O vencimento de senioridade é o resultante do produto do valor inscrito na tabela em vigor em cada momento pelo número de anos de antiguidade de companhia.

2 — A primeira senioridade só se vence a partir do 2.º ano, inclusive, do exercício de funções na profissão.

3 — O vencimento de senioridade será calculado, para os pilotos a admitir, com base na antiguidade de serviço na profissão, mantendo-se o direito à senioridade vencida em qualquer outra anterior profissão ou função desempenhada na companhia, com o valor correspondentemente actualizado.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Exercício efectivo da função

1 — Para efeitos da cláusula 3.<sup>a</sup>, o exercício da função é contado por anuidades, sendo necessária a realização de 75 % da média ponderada anual de horas de voo realizadas pelos pilotos da mesma função e equipamento em que o piloto preste serviço.

2 — Os pilotos que se encontrem impedidos de voar por motivos de:

- a) Exercício de funções permanentes em terra;
- b) Exercício de funções eventuais em terra;
- c) Frequência de quaisquer cursos, exceptuando o 1.º de qualificação para a profissão;
- d) Gravidez clinicamente comprovada;
- e) Gozo de licença parental inicial nos termos da lei geral;
- f) Exercício de funções sindicais ou em comissão de trabalhadores, nos termos e dentro dos limites estabelecidos na lei geral;

terão direito ao crédito da média de horas de voo realizadas pelos pilotos com as mesmas funções, afectos ao mesmo equipamento e em serviço exclusivo de voo, durante o período de tempo em que se encontrem naquela situação.

3 — Considera-se que há exercício efectivo da função quando a não realização do valor percentual fixado seja imputável à empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1 — Durante o período de férias, o piloto tem direito à remuneração a que se refere o n.º 1 da cláusula 2.<sup>a</sup>

2 — Além da remuneração mencionada no número anterior, o piloto tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa remuneração.

3 — O subsídio de férias será pago de uma só vez, antes do início do 1.º período de férias, com o vencimento do mês anterior ao do respectivo gozo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — O piloto tem direito, anualmente, a um subsídio de montante igual ao da remuneração a que se refere o n.º 1 da cláusula 2.<sup>a</sup>, a pagar até 15 de Dezembro.

2 — No ano da admissão, no da cessação do contrato de trabalho, bem como no da suspensão do mesmo, este subsídio será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Ajuda de custo complementar e prestação retributiva complementar

1 — Por cada dia de calendário (das 0 horas às 23 horas e 59 minutos, horas locais da base), em que seja realizado um ou mais serviços de voo ou em que esteja em curso a realização de um serviço de voo incluindo o período de estadia, o piloto tem direito, isoladamente ou em complemento da ajuda de custo que for devida nos termos da regulamentação interna da empresa, a uma ajuda de custo complementar de montantes constantes da tabela em vigor a cada momento.

2 — Sempre que um piloto com disponibilidade para o efeito não seja nomeado em escala mensal para serviços de voo que o ocupem, no mínimo, 15 dias em cada mês, o mesmo terá direito a uma prestação retributiva complementar de montante constante da tabela em vigor a cada momento, por cada dia em que não seja escalado, até ao limite de 15 dias.

3 — Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se, por equiparação, com disponibilidade os pilotos que se encontram em situação de:

- a) Baixa por motivo de acidente de trabalho ou de doença profissional;
- b) Baixa por motivo de doença, desde o 11.º dia inclusive, no ano civil, até ao limite máximo de 50 dias no ano civil;
- c) Gravidez, com indicação médica de não exercício de funções de voo;
- d) Internamento hospitalar;
- e) Assistência;
- f) Refresco;
- g) Formação profissional;
- h) Exame de medicina do trabalho;
- i) Exercício de funções sindicais, ou qualquer outra de representação de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

4 — Logo que o piloto exceda, em cada ano civil, o número de 50 dias fixados na alínea *b*) do número anterior, será descontado de imediato e por uma única vez, um número equivalente de dias de disponibilidade do piloto no mês seguinte.

5 — Para o limite mínimo de 15 dias fixado no n.º 2 são contados os dias ocupados pelos serviços de voo para que o piloto seja nomeado quando em situação de assistência.

6 — Ao piloto que, para além da ocupação de 15 dias, seja atribuído trabalho que não de serviço de voo será paga uma prestação, por cada dia desse trabalho, idêntica à referida no n.º 2.

7 — O oficial piloto mais antigo (antiguidade de serviço) dos qualificados para exercer funções de comando em cruzeiro no serviço de voo, em operações com reforço simples de oficial piloto, tem direito a uma ajuda de custo complementar especial de acordo com a tabela em vigor a cada momento, por cada sector de voo efectuado, com duração superior a três horas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Contagem do tempo de voo e do tempo de trabalho

1 — *a*) Para qualquer trabalho para que o piloto seja nomeado será elaborado um relatório administrativo, do qual constará a hora de início e de fim do mesmo.

*b*) O tempo de voo (*block-time*) será determinado de acordo com o n.º 42 da cláusula 6.<sup>a</sup> e com o n.º 2 da cláusula 29.<sup>a</sup> do RUPT.

*c*) O tempo de trabalho (*duty-time*), quando relacionado com um serviço de voo ou simulador, será determinado de acordo com o n.º 39 da cláusula 6.<sup>a</sup> do RUPT.

2 — Para efeitos de créditos mensais e anuais de horas de trabalho (*duty-pay*) e de horas de voo (*block-pay*) referido no n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, o tempo de trabalho e o tempo de voo serão contabilizados pelo somatório dos valores previstos nas seguintes alíneas:

*a*) Relativamente ao exercício de função a bordo ou em simulador:

Piloto com funções específicas, durante todo ou parte do serviço de voo — 100 %;

Verificações, instrução e treino de simulador, na qualidade de aluno ou verificador — 100 %;

Piloto sem funções específicas a bordo durante parte do serviço de voo (*extra crew*), em etapa seguida ou antecedida de etapa com funções específicas — 100 %;

Piloto sem funções específicas a bordo, durante todo o serviço de voo — 50 %;

do tempo de voo e do tempo de trabalho constante do relatório administrativo;

*b*) Relativamente ao tipo de serviço de voo:

Voos excepcionados ao abrigo do n.º 2 da cláusula 3.<sup>a</sup> e do n.º 8 da cláusula 41.<sup>a</sup> do RUPT (se incluídos numa rotação, a majoração aplica-se exclusivamente na parte que deu origem à excepção) — 100 %;

Ferry — 100 %;

Ensaio — 100 %;

Cargo — 100 %;

do tempo de voo e do tempo de trabalho constante do relatório administrativo;

*c*) Relativamente ao horário da operação — nocturno — 25 % do tempo de voo e do tempo de trabalho realizado entre as 23 e as 6 horas do dia seguinte, hora local em que o piloto se encontra aclimatizado;

*d*) Relativamente às nomeações:

Folgas — 25 %;

Férias alteradas ou interrompidas — 50 %;

Feriados — 100 %;

do tempo de voo e do tempo de trabalho realizados, desde que esse tempo de trabalho esteja incluído, total ou parcialmente, em dia de folga ou de férias, ou dos tempos realizado entre as 0 horas e as 23 horas e 59 minutos do dia feriado;

*e*) Relativamente ao trabalho prestado no solo:

Inspecções médicas, em junta médica regional ou medicina do trabalho — 100 %;

Assistência realizada nas instalações da empresa — 50 %;

Assistência realizada na residência do piloto — 25 %;

Deslocação através de meios de superfície — 100 %;

Seminários, refrescamentos e outras acções formativas no solo — 100 %;

Deslocações às instalações da TAP, desde que expressamente ordenadas por esta com o objectivo do desempenho de actividade integrada na esfera das obrigações laborais — 100 %;

do tempo de trabalho constante do relatório administrativo.

3 — As situações referidas em cada alínea do n.º 2 não são cumulativas entre si, prevalecendo as que correspondam ao maior valor apurado.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Pagamento pelo exercício de funções em terra

1 — Os pilotos que, cumulativamente com funções de voo, exerçam funções permanentes em terra ou de instrução receberão prestações específicas, nos termos e valores a definir pela empresa.

2 — A empresa deverá comunicar ao SPAC, até ao fim do mês de Janeiro de cada ano, o valor das prestações específicas a vigorar nesse ano civil.

3 — As funções referidas no n.º 1 não são consideradas para efeitos da contabilização dos créditos mensais e anuais previstos no n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, nem são consideradas para efeitos do n.º 6 da cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Infantário

1 — A empresa garante a todos os pilotos a utilização do infantário, nas mesmas condições estabelecidas, em cada momento, para o pessoal de terra.

2 — Os pilotos do sexo feminino terão a prioridade definida para os trabalhadores de terra afectos ao regime de turnos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Subsídio para educação especial

1 — A empresa concede aos pilotos com filhos que comprovadamente careçam de educação especial, e por cada



um, um complemento ao subsídio atribuído pela segurança social ou outro organismo oficial, nos termos estabelecidos para os restantes trabalhadores.

2 — A concessão de tal subsídio fica dependente da apresentação pelos interessados de documento da despesa feita na reeducação em cada mês, bem como do abono concedido pela segurança social ou outro organismo oficial.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Reforma e complemento de reforma

1 — A TAP e o SPAC obrigam-se a instituir um fundo de pensões fechado ou aderir a fundo ou fundos de pensões abertos, com multigestores, ou uma apólice de seguro de capitalização, nominais, até 20 dias após o início de vigência destas alterações ao presente regulamento, com efeitos retroactivos a 1 de Janeiro de 2008, destinado exclusivamente aos pilotos não abrangidos pelo disposto no n.º 4 da presente cláusula e que garantirá ao piloto o valor capitalizado na sua conta individual, após a verificação da situação de reforma por velhice ou invalidez que lhe deu origem, e de acordo com a opção do beneficiário, exercida nos termos da lei e do contrato constitutivo.

2 — O regime instituído é de contribuição definida no montante de 7,5 % da remuneração de base prevista no n.º 1 da cláusula 2.<sup>a</sup> do presente regulamento e incide 14 vezes por ano.

3 — A TAP suporta 80 % da contribuição definida prevista nesta cláusula e deduz os 20 % remanescentes na remuneração do piloto, entregando a totalidade da contribuição definida, mensalmente, à entidade ou entidades gestoras dos fundos ou da apólice, a designar pelo SPAC.

4 — Aos pilotos admitidos até 31 de Dezembro de 2007 e que em 31 de Maio de 2007 se achavam inscritos na segurança social nessa qualidade é aplicável o regime transitório previsto no anexo n.º 2 deste regulamento.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Pré-reforma

1 — Por acordo entre a empresa e o piloto, pode este passar, a partir dos 55 anos, à situação de pré-reforma, nas condições que em cada momento estiverem definidas pela empresa.

2 — Nos casos previstos nos n.ºs 7 e 9 da cláusula 28.<sup>a</sup> do RAAA, o piloto terá direito a uma prestação de pré-reforma que lhe garanta um ganho líquido igual ao valor líquido da remuneração de base auferida na data da passagem à situação de pré-reforma.

3 — A prestação de pré-reforma será actualizada anualmente nos mesmos valores percentuais em que o for a retribuição dos pilotos no activo.

4 — A prestação de pré-reforma será paga 14 meses em cada ano, incluindo os equivalente ao subsídio de férias e ao subsídio de Natal, cujo pagamento terá lugar em Junho e Dezembro, respectivamente.

5 — Os pilotos abrangidos pelo n.º 4 da cláusula 13.<sup>a</sup> deste regulamento que se encontrem na situação de pré-reforma mantêm o direito ao prémio de jubilação, nos termos definidos no n.º 5 do anexo n.º 2 deste regulamento.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Diminuição de actividade

1 — Mediante acordo com a empresa, a actividade do piloto poderá ser reduzida em percentagem ou em períodos, que serão expressos por escrito.

2 — Esta redução, uma vez acordada, só pode ser alterada ou revogada por acordo das partes.

3 — Nas situações previstas nesta cláusula, a remuneração de base será reduzida proporcionalmente.

4 — Os pilotos que acordem na diminuição da sua actividade profissional terão direito, para além das folgas, descansos e férias, a um número de dias livres em cada mês, a estabelecer por escrito, podendo ser gozados em acumulação ou não, quer entre si quer com folgas atribuídas por planeamento, desde que solicitados até ao dia 1 do mês anterior àquele a que dizem respeito.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — A TAP garantirá aos pilotos, afectos ao serviço de voo, ou aos beneficiários por eles indicados, enquanto se mantiverem ao serviço, um seguro destinado a cobrir os riscos de morte, invalidez e perda de licença, resultante de incapacidade permanente ou temporária, total ou parcial, reconhecida pela autoridade aeronáutica competente, consequência de doença ou acidente, inerente ou não à prestação de trabalho, bem como de riscos de guerra ou de zonas endémicas e epidémicas, de acordo com os valores correspondentes previstos na tabela constante do anexo n.º 1 do presente regulamento ou do anexo n.º 2-A no caso dos pilotos abrangidos pelo n.º 4 da cláusula 13.<sup>a</sup>

2 — Em caso de morte do piloto, ocorrida entre a passagem às situações de pré-reforma ou de reforma e o dia em que complete 65 anos de idade, será garantido aos beneficiários ou aos seus herdeiros legais um capital de acordo com os valores correspondentes previstos na tabela constante do anexo n.º 1 do presente regulamento.

3 — A TAP garantirá ainda aos pilotos um seguro de saúde de grupo cobrindo os mesmos riscos e nas mesmas condições em cada momento em vigor para os trabalhadores de terra, contemplando especialmente, quanto a coberturas e *plafonds*, os riscos inerentes à especificidade da profissão de piloto.

4 — A TAP garantirá também o seguro de saúde previsto no número anterior aos pilotos que se encontrem nas situações de pré-reforma ou de reforma até que estes atinjam os 65 anos de idade.

5 — A TAP e o SPAC poderão em qualquer momento acordar a substituição dos riscos cobertos por quaisquer outros que as circunstâncias justifiquem.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Entrada em vigor

Nos termos do n.º 1 da cláusula 2.<sup>a</sup> do acordo de empresa de que o presente regulamento constitui um anexo, este entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do anexo das tabelas salariais.

Lisboa, 21 de Maio de 2010.

Pela TAP:

*Fernando Abs da Cruz Sousa Pinto*, presidente do conselho de administração executivo.

*Manoel Fontes Torres*, vogal do conselho de administração executivo.

Pelo SPAC:

*Hélder Raio Silva*, presidente da direcção.

*Vasco Serra Pedro*, vice-presidente da direcção.

*Vitorino Simões*, vogal tesoureiro da direcção.

#### ANEXO N.º 1

Idade	Morte	Invalidez — Perda de licença
19 .....	52	60
20 .....	52	60
21 .....	52	60
22 .....	52	60
23 .....	52	60
24 .....	52	59
25 .....	52	58
26 .....	52	57
27 .....	52	56
28 .....	52	55
29 .....	52	53,50
30 .....	52	52
31 .....	52	50,50
32 .....	52	49
33 .....	52	47,50
34 .....	52	46
35 .....	52	44,50
36 .....	52	43
37 .....	52	41,50
38 .....	52	40
39 .....	52	38,50
40 .....	47	37
41 .....	47	35,50
42 .....	47	34
43 .....	47	32,50
44 .....	47	31
45 .....	47	29,50
46 .....	47	28
47 .....	47	26,50
48 .....	47	25
49 .....	47	23,50
50 .....	47	22
51 .....	47	20,50
52 .....	47	19
53 .....	47	17,50
54 .....	47	16
55 .....	47	14,50
56 .....	47	13
57 .....	47	11,50
58 .....	47	10
59 .....	47	8,50
60 .....	47	7
61 .....	47	5,50
62 .....	47	4
63 .....	47	2,50
64 .....	47	1

Para obter o capital a pagar ao piloto beneficiário ou aos seus herdeiros legais, os factores previstos neste anexo n.º 1 serão, conforme o caso aplicável (morte ou invalidez e perda de licença), multiplicados pelo valor da remuneração de base auferida nos termos do n.º 1 da cláusula 2.ª do presente regulamento.

#### ANEXO N.º 2

##### Regime a que se refere o n.º 4 da cláusula 13.ª do RRRGS

1 — Âmbito. — O regime transitório previsto no presente anexo aplica-se exclusivamente aos pilotos admitidos até 31 de Dezembro de 2007 e que sejam abrangidos pelo diploma legal que regulamentar o memorando de 13 de Dezembro, outorgado pelo SPAC e pelo Estado.

2 — Elegibilidade. — Têm direito ao complemento de pensão de reforma os pilotos com 10 ou mais anos de antiguidade de companhia, em caso de passagem à reforma por velhice, e os pilotos com 3 ou mais anos situação de antiguidade de companhia, em caso de passagem à reforma por invalidez.

3 — Complemento de reforma:

3.1 — Os pilotos que, por incapacidade ou por limite de idade, tenham definitivamente cancelada a sua licença de voo pela autoridade aeronáutica competente solicitarão, no prazo de 60 dias, contados desde a data em que foi cancelada definitivamente a licença, a sua reforma, sem prejuízo do disposto na cláusula 40.ª do acordo de empresa.

3.2 — Os pilotos devem dar conhecimento da formalização deste pedido à empresa, e ainda no caso de acesso antecipado à pensão de reforma previsto nos artigos 20.º, 21.º, 22.º e 23.º do Decreto-Lei n.º 187/2007, apresentando-lhe o pedido para o posterior encaminhamento para o Centro Nacional de Pensões (CNP) ou dele lhe dando conhecimento, no caso de o piloto contactar directamente aquele Centro.

3.3 — Até à data do conhecimento por parte da empresa da apresentação do pedido de reforma, manter-se-ão as condições remuneratórias anteriores à perda de licença.

3.4 — Requerida a reforma, e enquanto não for concedida pelo CNP, a empresa adiantará o valor estimado da pensão de reforma (pensão atribuída pelo CNP acrescida do complemento de reforma), obrigando-se o piloto a reembolsar de imediato a empresa da importância retroactiva que vier a receber da segurança social.

3.5 — Atribuída a pensão de reforma, a empresa pagará em cada ano 14 prestações mensais do complemento de reforma, o qual será anualmente actualizado pelo mesmo valor percentual aplicado à tabela salarial dos pilotos no activo.

3.6 — A remuneração de base que serve de referência para cálculo do complemento de reforma é a que o piloto auferir nos termos do n.º 1 da cláusula 2.ª deste regulamento no momento do requerimento de passagem à situação de reforma.

3.7 — O complemento de pensão de reforma é calculado da seguinte forma:

3.7.1 — Na eventualidade de velhice prevista nos artigos 19.º a 23.º do Decreto-Lei n.º 187/2007, o complemento de pensão é igual à diferença entre a pensão garantida e a pensão estatutária definidas do seguinte modo:

Pensão garantida:  $(RB \times n \times 3,2\%) + (RB \times n' \times 3,2\%)$ , com o mínimo de 40 % e o máximo de 80 % da *RB*, em que:

*RB* = remuneração de base prevista no n.º 1 da cláusula 2.ª do presente regulamento;

*n* = número de anos completos de antiguidade na empresa, arredondado para a unidade seguinte quando o nú-

mero de meses que acresce a anos completos excede o n.º 6, com o máximo de 20;

$n'$  = número de anos completos de serviço após a formação da pensão completa, arredondado para a unidade seguinte quando o número de meses que acresce a anos completos excede o n.º 6, tendo em conta a majoração decorrente da aquisição do tempo de serviço aplicável;

Pensão estatutária: valor da pensão garantida pela segurança social antes da aplicação de quaisquer penalizações ou do factor de sustentabilidade, acrescido de quaisquer valores decorrentes da prestação de serviço público (v. g., pensão militar).

3.7.2 — Na eventualidade de invalidez prevista nos artigos 13.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 187/2007, o complemento de pensão é igual à diferença entre a pensão garantida e a pensão estatutária, definidas do seguinte modo:

Pensão garantida:  $(RB \times n \times 3,2\%) + (RB \times n' \times 1,33\%)$ , com o mínimo de 40 % e o máximo de 80 % da  $RB$ , em que:

$RB$  = remuneração prevista no n.º 1 da cláusula 2.ª do presente regulamento;

$n$  = número de anos completos de antiguidade na empresa, com o máximo de 20;

$n'$  = número de anos completos de antiguidade na empresa acima de 20;

Pensão estatutária: idêntico ao número anterior (3.7.1), com exclusão das penalizações não aplicáveis neste caso.

#### 4 — Aquisição do tempo de serviço:

4.1 — A TAP financiará, nos termos do decreto-lei que vier a regulamentar o memorando de 13 de Dezembro, outorgado pelo SPAC e pelo Estado, de acordo com a opção do piloto, caso ela seja prevista, a totalidade do custo, passado e futuro, da majoração de 25 % do tempo de prestação de serviço à TAP.

4.2 — Este financiamento será efectuado desde que se mostre assegurada a atribuição pelo Estado da majoração complementar de 15 % do tempo de serviço, nos termos do memorando, ou financiada pelo piloto, na parte de 5 % não suportada pelo Estado, a partir da data do início de vigência do sobredito decreto-lei.

4.3 — Neste último caso, a empresa dispensará a aquisição de 5 % da majoração não financiada pelo Estado, desde que o piloto demonstre que a sua aquisição não determina qualquer redução de encargos da empresa decorrentes da aplicação deste anexo.

4.4 — A TAP procederá ainda, mediante requerimento do piloto e por conta deste, à aquisição do tempo de serviço anterior à admissão na empresa procedendo à compensação do valor despendido, através da sua dedução até à concorrência do valor, devidamente actualizado pelas taxas utilizadas pela segurança social até ao momento da compensação, nos valores de férias, subsídio de férias e de Natal, e respectiva partes proporcionais, a que o piloto tenha direito à data da cessação da prestação de serviço, e se insuficiente subsequentemente no valor do prémio de jubilação ou da indemnização do seguro por invalidez, conforme o caso aplicável, e finalmente, se necessário, no complemento de reforma, até ao máximo mensal de 5 % do valor total da pensão garantida.

5 — Prémio de jubilação. — Os pilotos ao serviço da empresa abrangidos pelo presente anexo têm direito a um prémio de jubilação regulado nos termos que seguem:

5.1 — A empresa garantirá a cada piloto um prémio de jubilação, financiado entre outras fontes pelos capitais acumulados, na capitalização colectiva para o efeito já constituída pela TAP em nome dos pilotos ou, em caso de acordo das partes, por um fundo de pensões a constituir para o efeito. Até ao final do mês de Janeiro de cada ano, a TAP ou a entidade gestora do fundo de pensões ou a companhia seguradora, conforme aplicável, enviará ao SPAC informação detalhada sobre os capitais acumulados na capitalização colectiva e a percentagem de cobertura das responsabilidades decorrentes da aplicação da grelha constante do anexo n.º 2-B. A TAP e o SPAC poderão, em qualquer momento, acordar na substituição dos factores subjacentes ao cálculo do prémio de jubilação ou em conjunto com a seguradora do modelo de capitalização, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

5.2 — O direito ao prémio de jubilação vence-se na data de passagem à reforma por velhice e será pago, independentemente do valor já capitalizado na apólice em vigor, no mês subsequente ao do acesso à situação de reforma reconhecida pelo CNP. O valor do prémio é equivalente a 16 meses de  $RB$ , definida no n.º 3.7 deste anexo, em caso de reforma à data, resultante da aplicação da majoração individual do tempo de serviço do piloto, da formação da pensão completa; este valor é acrescido, cumulativamente, de seis meses de  $RB$  no final do 1.º ano de serviço em regime de bonificação prevista na lei, de cinco meses de  $RB$  no final do 2.º ano, de quatro meses de  $RB$  no final do 3.º ano, de três meses de  $RB$  no final do 4.º ano e de dois meses de  $RB$  no final do 5.º ano no regime de bonificação anteriormente referido.

5.3 — Logo que a pensão estatutária por velhice ultrapasse o valor da pensão garantida, o piloto tem o direito, mas não a obrigação, de antecipar, por uma só vez, o recebimento parcial do prémio de jubilação já vencido nos termos do número anterior, cessando a partir daí quaisquer obrigações da empresa em matéria de cobertura dos riscos de invalidez e de perda de licença, sem prejuízo do recebimento do valor remanescente à data da passagem efectiva à reforma.

6 — Redução ou exclusão de benefícios. — Em caso de passagem à reforma por velhice em regime de penalizações nos termos do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 187/2007, o piloto não só perde o direito ao prémio de jubilação como se obriga a restituir o valor suportado pela empresa com a aquisição do tempo de serviço, podendo a empresa proceder à compensação automática no valor do complemento de reforma a que o piloto tenha direito. Em caso de exercício de funções profissionais de piloto noutras companhias, em Portugal ou no estrangeiro, após a passagem à reforma, o piloto perde o direito a qualquer complemento de reforma suportado pela empresa e obriga-se a restituir metade do valor suportado pela empresa com a aquisição do tempo de serviço.

7 — Outras disposições. — Aplicado o presente regime, são revogadas todas as disposições e protocolos anteriores sobre as matérias reguladas no presente anexo, sem prejuízo dos direitos subjectivos já constituídos ao abrigo das disposições revogadas.

Qualquer alteração posterior da legislação que regula esta matéria não determina quaisquer responsabilidades adicionais, não sendo a empresa obrigada a suportar encargos superiores aos que decorreriam da manutenção do actual quadro legal enquanto a empresa e o Sindicato não acordarem na sua revisão.

8 — Regime em caso de inaptidão técnica:

8.1 — Em caso de extinção de equipamento e de inaptação técnica ao novo equipamento que o substitui, o piloto será colocado em situação de pré-reforma até atingir os 65 anos ou adquirir direito a uma pensão estatutária, definida no n.º 3.7 deste anexo, equivalente a 80 % da *RB* igualmente definida no n.º 3.7, auferida à data da inaptidão, sendo-lhe assegurada pela empresa uma prestação de pré-reforma que lhe garanta um ganho anual líquido igual ao valor líquido da referida *RB* auferida na data da passagem à situação de pré-reforma.

8.2 — Nas outras situações de inaptação, de incapacidade ou de obsolescência técnicas, se o piloto tiver mais de 60 anos, será colocado em regime de pré-reforma até atingir uma pensão estatutária, definida no n.º 3.7 deste anexo, equivalente a 80 % de *RB*, também definida no mesmo n.º 3.7, ou, em alternativa e com o acordo do piloto, a TAP atribuir-lhe-á funções em terra compatíveis com o seu estatuto, até atingir uma pensão estatutária equivalente a 80 % da *RB* auferida à data da verificação da inaptidão. Nestas eventualidades, será atribuída ao piloto uma prestação pecuniária que lhe garanta um ganho líquido anual igual ou superior ao valor líquido da referida *RB* na data da passagem à nova situação.

9 — Regimes especiais:

9.1 — O presente anexo é aplicado com os ajustamentos dos n.ºs 9.2 a 9.4 nas seguintes situações:

a) Pilotos abrangidos pelo regime geral da segurança social em acumulação com pensões de aposentação, reforma e invalidez de outros regimes de protecção social de enquadramento obrigatório;

b) Pilotos cuja idade de início da carreira contributiva como piloto seja superior a 29 anos;

c) Pilotos que exerçam a actividade em acumulação com pensões de aposentação, reforma ou sobrevivência, nos termos do Decreto-Lei n.º 361/98 (regime unificado).

9.2 — Não há lugar à aquisição do tempo de serviço prevista no n.º 4 do presente anexo quando não seja aplicável [alínea c) do número anterior] ou quando dela não resulte nenhuma antecipação da formação da pensão completa, mas são presumidos, para determinação do momento da formação da pensão completa, o início da carreira contributiva aos 28 anos e uma majoração global do tempo de serviço, contado a partir dessa idade, de 35 %.

9.3 — Os anos de serviço subsequentes à idade da formação da pensão completa, resultante do disposto no número anterior, assimilam-se aos anos de serviço em regime de bonificação prevista na lei, para efeitos dos acréscimos cumulativos do prémio de jubilação previstos no n.º 5.2 e, exclusivamente para os pilotos abrangidos pelas alíneas a) e b) do n.º 9.1, para efeitos do cálculo do valor do complemento da pensão, previsto no n.º 3.7.1 deste anexo.

9.4 — Aos pilotos abrangidos pela alínea c) do n.º 9.1 não é aplicável o disposto no n.º 3.7.2, mas é assegurada, em caso de incapacidade permanente para a profissão

ocorrida até aos 50 anos, reconhecida pela autoridade aeronáutica competente, a indemnização por invalidez e perda de licença prevista no anexo n.º 2-A; no caso de essa incapacidade ocorrer entre os 50 e os 60 anos, o piloto pode optar pelo complemento previsto no n.º 3.7.1 ou pela indemnização prevista no anexo n.º 2-A; ocorrendo a incapacidade após os 60 anos, o piloto terá ainda direito ao prémio de jubilação com o limite de 16 meses.

Aos mesmos pilotos, a partir do momento em que façam 60 anos de idade, é assegurado um complemento de pensão de reforma conforme previsto no n.º 3.7.1.

#### ANEXO N.º 2-A

Idade	Morte	Invalidez — Perda de licença
19 .....	52	39
20 .....	52	39
21 .....	52	39
22 .....	52	39
23 .....	52	39
24 .....	52	39
25 .....	52	39
26 .....	52	39
27 .....	52	39
28 .....	52	39
29 .....	52	39
30 .....	52	39
31 .....	52	39
32 .....	52	39
33 .....	52	39
34 .....	52	39
35 .....	52	39
36 .....	52	39
37 .....	52	39
38 .....	52	39
39 .....	52	39
40 .....	47	39
41 .....	47	29
42 .....	47	29
43 .....	47	29
44 .....	47	29
45 .....	47	29
46 .....	47	27
47 .....	47	25
48 .....	47	23
49 .....	47	21
50 .....	47	19
51 .....	47	17
52 .....	47	15
53 .....	47	13
54 .....	47	11
55 .....	47	9
56 .....	47	7
57 .....	47	5
58 .....	47	3
59 .....	47	1
60 .....	47	0
61 .....	47	0
62 .....	47	0
63 .....	47	0
64 .....	47	0

Para obter o capital a pagar ao piloto beneficiário ou aos seus herdeiros legais, os factores previstos neste anexo n.º 2-A serão, conforme o caso aplicável, morte ou invalidez e perda de licença, multiplicados pelo valor da remuneração de base auferida nos termos do n.º 1 da cláusula 2.ª do presente regulamento. Nos três primeiros anos de serviço o factor aplicável em qualquer idade é 60.

**ANEXO N.º 2-B**

Idade	Grelha de capitalização
19 .....	0
20 .....	0
21 .....	0
22 .....	0
23 .....	0
24 .....	0
25 .....	0,25
26 .....	0,5
27 .....	0,75
28 .....	1
29 .....	1,25
30 .....	1,5
31 .....	1,75
32 .....	2
33 .....	2,25
34 .....	2,5
35 .....	3
36 .....	3,5
37 .....	4
38 .....	4,5
39 .....	5
40 .....	5,5
41 .....	6
42 .....	6,5
43 .....	7
44 .....	7,5
45 .....	8
46 .....	8,75
47 .....	9,5
48 .....	10,25
49 .....	11
50 .....	11,75
51 .....	12,5
52 .....	13,25
53 .....	14
54 .....	15
55 .....	16
56 .....	17
57 .....	18
58 .....	19
59 .....	20
60 .....	21
61 .....	22,5
62 .....	24
63 .....	25,5
64 .....	27

Para obter o valor a capitalizar em função da idade do piloto, os factores previstos neste anexo n.º 2-B serão multiplicados pelo valor da remuneração de base auferida nos termos do n.º 1 da cláusula 2.ª do presente regulamento.

**Tabelas salariais****1 — Tabelas salariais:****Anexo I****Remunerações fixas**

	(Em euros)		
	Categoria	Senioridade (1,5 % do VB)	Exercício (2 % do VB)
CTE .....	6 250	93,75	125
OP 3 (*) .....	4 650	69,75	93
OP 2 (**) .....	4 000	60	80
OP 1 (***) .....	3 400	51	68
CTE TH .....			93

(Em euros)

	Categoria	Senioridade (1,5 % do VB)	Exercício (2 % do VB)
OP TH .....			48
Outras .....			43,50

(\*) Com antiguidade de serviço igual ou superior a quatro anos.

(\*\*) Com antiguidade de serviço igual ou superior a dois e inferior a quatro anos.

(\*\*\*) Com antiguidade de serviço inferior a dois anos.

A nova remuneração aplica-se no 1.º dia do mês subsequente à conclusão dos anos de serviço exigidos para transição de nível salarial.

**Anexo II****Remunerações variáveis**

(Em euros)

	2010	2011
--	------	------

**Subsídio complementar de refeições em serviço (subsídio de aterragem)**

CTE WB .....	72	72
CTE NB .....	22,50	22,50
OP WB .....	57,50	57,50
OP NB .....	18	18

**Ajuda de custo complementar (per diem)**

CTE .....	70	75
OP 3/2/1 .....	50	55

**Retribuição especial**

CTE .....	70	70
OP 3/2/1 .....	53	53

**Anexo III****Vencimento horário**

(Em euros)

	Block (2,4 % do VB)	Duty (2,2 % do VB)
CTE .....	150	137,50
OP 3 .....	111,60	102,30
OP 2 .....	96	88
OP 1 .....	(*) 96	(*) 88

(\*) Valores variáveis (VH) do O/P 1 indexados ao VB do O/P 2.

**Anexo IV****Ajuda de custo complementar especial**

OP — €100.

2 — Efeitos temporais dos valores constantes das tabelas referidas no n.º 1:

a) As diversas rubricas salariais em vigor anteriormente ao início de vigência deste regulamento são actualizadas em 1,8 %, com efeitos a partir de 1 de Março de 2010, com excepção da retribuição especial;

b) Os valores constantes das tabelas salariais referidas no n.º 1, relativos a remunerações fixas, e que excedam

a actualização prevista na alínea anterior (anexos I e II) são devidos a partir do dia 1 do mês de celebração do acordo.

c) Os valores constantes da tabela salarial referida no n.º 1, relativos a remunerações variáveis (anexo II) são devidos a partir do dia 1 do mês subsequente à celebração do acordo.

### **Regulamento de bases operacionais (RBO)**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Objecto**

O presente regulamento tem por objecto o regime da colocação dos pilotos da TAP em base operacional e constitui o anexo previsto na cláusula 48.<sup>a</sup>, n.º 2, alínea d), do AE, fazendo parte integrante desse acordo.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Definições**

Para efeitos deste regulamento, considera-se:

- a) Ano — período de 12 meses consecutivos;
- b) Base — local onde a TAP tem a sua sede ou outro, no território nacional, que seja definido como base pela TAP e que conste do contrato de trabalho de piloto;
- c) Base operacional — local, no território nacional, diferente do local da sede, onde a TAP coloca por tempo indeterminado, unicamente nos termos deste regulamento, e ou em regime de destacamento, pilotos para o exercício de funções determinadas em equipamentos determinados e afectos à mesma;
- d) Destacamento — situação em que o piloto, com o seu acordo, se encontra temporariamente estacionado fora da base ou da base operacional onde se encontra colocado, por período de tempo superior ao máximo da rotaçãõ referida a esse local.

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Objectivos**

A criação e ou manutenção de uma base operacional tem como objectivo principal a optimização dos recursos humanos e materiais da TAP.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Serviços de voo atribuídos**

A TAP atribuirá a cada base operacional os serviços de voo que em cada momento permitam atingir os objectivos mencionados na cláusula n.º 3.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Coordenador da base operacional**

1 — Será nomeado um coordenador da base operacional que responderá directamente perante o piloto chefe da TAP e tecnicamente às frotas ou serviços, devendo esta função ser desempenhada por um comandante da base operacional.

2 — Na ausência ou inexistência temporária de um coordenador da base operacional, esta função será desem-

penhada directamente pelo piloto chefe da TAP, que deverá proceder à nomeação de um novo coordenador.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Quadro de pilotos da base operacional**

1 — A TAP, tendo em conta o número de voos, assistências, férias, folgas, instrução e qualquer outra actividade previsivelmente atribuível aos pilotos, definirá, em plano publicado anualmente até 30 de Novembro, cuja cópia deverá ser enviada ao SPAC e objecto de comunicação interna ao PNT, o quadro de pilotos necessário no ano seguinte para cada base operacional, devendo os pilotos interessados manifestar, por escrito, as suas opções no prazo de 30 dias após a publicação do plano.

2 — O plano referido no n.º 1 supra, para além de conter o quadro de pilotos necessário para a base operacional, deverá ainda especificar o equipamento afecto à base operacional e função dos pilotos a colocar e as datas previstas de colocação, de forma a garantir a manutenção ou consecução do equilíbrio desejado entre o número de comandantes e oficiais pilotos nela colocados.

3 — Para efeitos da criação de uma base operacional, a TAP deve publicar antecipadamente o respectivo plano, o qual deverá conter o quadro inicial de vagas disponíveis por função e equipamento assim como as datas previstas de colocação.

4 — Os pilotos interessados manifestarão, por escrito, as suas opções até ao final do mês seguinte à publicação do plano referido no número anterior.

5 — A TAP poderá adiar ou cancelar a criação da base operacional se, por via dos regimes de colocação previstos neste regulamento, não for possível garantir um preenchimento de vagas que permita um número de tripulações equilibrado para a operação prevista.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Redução do quadro da base operacional**

A decisão da redução do número de vagas do quadro de pilotos deve ser fundamentada e demonstrada previamente ao SPAC.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Preenchimento de vagas e colocação em bases operacionais**

1 — A colocação de pilotos numa base operacional pressupõe a existência de vaga, de acordo com o plano publicado, para a função e equipamento a que o piloto pertence, processando-se de acordo com o regime de voluntariado ou regime de obrigatoriedade, nos termos previstos nas cláusulas seguintes.

2 — As colocações numa base operacional são feitas prioritariamente em regime de voluntariado só sendo utilizado o regime de obrigatoriedade se não se verificar o preenchimento completo do quadro naquele regime.

3 — O preenchimento por voluntariado das vagas existentes, quando contribua para se atingir o desejável equilíbrio entre o número de comandantes e oficiais pilotos, será efectuado num prazo máximo de dois meses após a data definida no plano a que alude o n.º 2 da cláusula 6.<sup>a</sup>

4 — Quando, por via do plano, houver aumento do número de vagas na base operacional, a TAP poderá optar por calendarizar de forma faseada as transferências, de modo a garantir o respeito do princípio de equilíbrio constante da parte final da cláusula 6.<sup>a</sup>, n.º 2, dando desse facto conhecimento aos pilotos interessados.

5 — A data de colocação na base operacional é a data do 1.º voo efectuado na base operacional.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Preenchimento de vagas e colocação em regime de voluntariado**

1 — Terão prioridade na colocação na base operacional os pilotos que tenham sido transferidos ou nomeados para transferência dessa base operacional para a sede da empresa por nomeação da TAP em regime de obrigatoriedade em consequência do plano imediatamente anterior.

2 — A colocação na base operacional é feita por ordem de antiguidade de serviço decrescente, isto é, do mais antigo para o mais moderno, e implica a assinatura pelo piloto de declaração de voluntariado, conforme minuta de modelo acordado entre a TAP e o SPAC.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Preenchimento de vagas e colocação em regime de obrigatoriedade**

1 — A colocação na base operacional é feita partindo do mais moderno do curso de entrada na empresa para o mais antigo até ao preenchimento das vagas existentes.

2 — O regime previsto no número anterior só é aplicável a oficiais pilotos e somente no momento da sua admissão como pilotos da TAP (ainda que provenientes de outros quadros da empresa), implicando a nomeação daqueles para base operacional em regime de obrigatoriedade conforme minuta de modelo acordado entre a TAP e o SPAC.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Regime de destacamento**

1 — A empresa poderá proceder à colocação temporária de pilotos em regime de destacamento, numa base operacional onde existam pilotos colocados noutros regimes, nos termos e condições seguintes:

a) Necessidade de reforço temporário, por período nunca superior a seis meses, do número de tripulações afectas à base operacional. Nesta situação, o contrato de destacamento não será renovado para além do final do período considerado;

b) Preenchimento temporário de vagas caso não existam pilotos voluntários ou passíveis de colocação em regime de obrigatoriedade, não podendo neste caso o destacamento prolongar-se para além do final do mês de Dezembro subsequente, podendo no entanto ser renovado caso subsista a impossibilidade de preenchimento das vagas disponíveis;

c) Substituição de piloto colocado na base operacional em situação de incapacidade temporária neste, terminando automaticamente o contrato de destacamento quando se efectivar o regresso à actividade do piloto substituído;

d) Substituição de piloto colocado na base operacional em situação de formação deste, por promoção ou progressão técnica, terminando automaticamente o contrato de destacamento no fim do mês seguinte à largada do piloto substituído, ou do regresso deste à base operacional.

2 — A colocação em regime de destacamento poderá iniciar-se em qualquer altura, terminando na data prevista no contrato de destacamento e de acordo com cada uma das diferentes situações que deram origem ao destacamento.

3 — O destacamento numa base operacional só poderá ser utilizado após terem sido colocados, de acordo com as vagas do plano em vigor, todos os pilotos em regime de voluntariado para o equipamento e função considerados.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Processamento em caso de permanência de vagas**

Se, após a publicação do plano, e por via dos anteriores regimes, não for possível preencher todas as vagas existentes para a base operacional, observar-se-á o seguinte:

a) As vagas manter-se-ão disponíveis até à publicação do plano subsequente, sendo dado conhecimento desta situação a todos os pilotos;

b) No período que medeia até ao plano subsequente, o preenchimento das vagas em regime de voluntariado ou, temporariamente, em regime de destacamento, será feito à medida que surjam interessados e desde que a sua colocação permita garantir a manutenção ou consecução do equilíbrio desejado entre o número de comandantes e oficiais pilotos colocados na base operacional, sendo as pretensões hierarquizadas e aceites pela data de entrada até completo preenchimento das vagas disponíveis;

c) Caso haja várias pretensões entregues no mesmo dia as mesmas serão hierarquizadas entre elas por antiguidade de serviço decrescente dos pilotos considerados sendo dada prioridade aos pilotos disponíveis para regime de voluntariado;

d) No período que medeia até ao plano subsequente, o preenchimento das vagas por obrigatoriedade será feito na medida em que surjam oficiais pilotos na situação prevista no n.º 2 da cláusula 10.<sup>a</sup>;

e) Caso existam pilotos que, por via do disposto na parte final do n.º 2 da cláusula 6.<sup>a</sup>, não tenham sido colocados na base operacional apesar de existirem vagas disponíveis de acordo com o plano, ficarão os mesmos a aguardar colocação para o equipamento/função respectivo em lista de espera, sendo esta ordenada de acordo com a data na qual teriam sido normalmente colocados, não podendo essa lista conter um número de elementos superior às vagas não preenchidas do plano em vigor;

f) Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 9.<sup>a</sup>, da lista de espera referida na alínea anterior resultarão todas as colocações posteriormente efectuadas para esse equipamento/função, até que sejam colocados todos os pilotos nela contemplados.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Cessação da colocação em base operacional**

1 — A cessação da colocação de um piloto numa base operacional efectua-se de acordo com o regime de vo-

luntariado ou obrigatoriedade, nos termos previstos nas cláusulas seguintes.

2 — A cessação de colocação numa base operacional é feita prioritariamente em regime de voluntariado, só sendo utilizado o regime de obrigatoriedade quando se verificar não existirem pilotos voluntários.

3 — No caso de existirem pilotos colocados na base operacional em regime de destacamento, a cessação da colocação incidirá primeiro sobre estes e só depois será utilizado o regime de voluntariado ou obrigatoriedade.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Cessação da colocação em regime de voluntariado

1 — O piloto de uma base operacional que pretender colocação na sede da empresa, ou em base operacional diferente daquela em que se encontra colocado, poderá em qualquer momento manifestar essa vontade por escrito em impresso próprio, conforme minuta de modelo acordado entre a TAP e o SPAC.

2 — A colocação do piloto na sede da empresa, ou nova base operacional, será efectuada logo que seja possível a sua substituição por um piloto colocado em regime de voluntariado ou obrigatoriedade.

3 — A condição prevista no n.º 2 supra pode ser dispensada:

a) Por iniciativa da empresa;

b) A pedido do piloto nesse sentido, devidamente fundamentado, cabendo a decisão final ao piloto chefe depois de ouvidos o coordenador da base operacional e o SPAC, e obtida a anuência dos pilotos eventualmente prejudicados.

4 — Havendo vários interessados, a colocação na sede da empresa, ou nova base operacional, será efectuada por ordem decrescente de antiguidade de serviço, isto é, do mais antigo para o mais moderno, considerando-se na data do 1.º voo executado na sede da empresa ou nova base operacional.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Cessação da colocação em regime de obrigatoriedade

A colocação operacional do piloto cessa obrigatoriamente quando:

a) De acordo com o plano, haja diminuição dos quadros da base operacional, sendo a empresa obrigada a definir a data de colocação na sede da empresa.

O tempo mínimo de aviso ao piloto para a colocação na sede da empresa é, neste caso, de um ano e um dia, contados a partir da tomada de conhecimento pelo piloto da decisão da empresa, através de comunicação escrita do piloto chefe, conforme minuta de modelo acordado entre a TAP e o SPAC.

O tempo mínimo de aviso poderá ser reduzido se para tal existir acordo escrito, firmado entre a TAP e o piloto em data posterior à da tomada de conhecimento da decisão pelo piloto.

A nomeação e subsequente colocação na sede da empresa serão feitas por ordem crescente de antiguidade de serviço, isto é, do mais moderno para o mais antigo, de

entre os pilotos que tenham sido colocados na base operacional desde a publicação do plano imediatamente anterior. Quando não existam pilotos nestas condições, serão considerados os restantes pilotos da base operacional, sendo a colocação na sede da empresa feita igualmente por ordem crescente de antiguidade de serviço;

b) O piloto optar pela promoção para diferente função daquela que desempenha na base operacional. A colocação na sede da empresa é feita à data da promoção;

c) O piloto optar por progressão técnica. A colocação na sede da empresa é feita à data da largada no novo equipamento;

d) O piloto for sujeito a reconversão técnica, ou optar pela transição para equipamento inexistente na base operacional. A colocação na sede da empresa é feita à data da largada no novo equipamento.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Cessação da colocação em destacamento

A colocação em destacamento numa base operacional terminará obrigatoriamente se à data da renovação do contrato de destacamento, nos termos da cláusula 11.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea b), houver pilotos na sede da empresa ou em outra base operacional propostos em regime de voluntariado para a vaga respectiva ou quando o piloto, ou a empresa, optar por não renovar o mesmo.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Encargos com a colocação na sede da empresa

1 — A TAP assumirá os encargos de deslocação do piloto apenas no caso da colocação na sede da empresa ser feita por força do estabelecido na cláusula 15.<sup>a</sup>, alínea a), sendo pago nesse caso um subsídio de deslocação, sem prejuízo da aplicabilidade do estabelecido no n.º 4 da cláusula 20.<sup>a</sup>, destinado a fazer face aos encargos directamente relacionados com a mudança de residência, desde que devidamente comprovados, até um montante máximo de €5000.

2 — A acrescer à quantia referida no n.º 1 supra, será ainda pago ao piloto um valor até um máximo de €50 000 destinado a fazer face às despesas iniciais de reinstalação em Lisboa, o qual terá em consideração os anos de permanência na base operacional, contados desde a data da última colocação nessa base até à colocação na sede da empresa, e será calculado nos termos seguintes:

a) Pilotos com tempo de permanência igual ou inferior a cinco anos completos na base operacional — 20 % de remuneração de base mensal por cada ano de permanência;

b) Pilotos com mais de 5 e até 10 anos completos de permanência na base operacional — 25 % de remuneração de base mensal por cada ano de permanência;

c) Pilotos com 10 ou mais anos completos de permanência na base operacional — 35 % de remuneração de base mensal por cada ano de permanência.

3 — O pagamento será sempre efectuado no final do mês subsequente ao mês da publicação do plano seguinte àquele que originou o regresso por obrigatoriedade ou no final do mês em que se dê o regresso efectivo à sede da



empresa, aquele que se verificar mais tarde, sendo processado com o respectivo vencimento do piloto.

4 — Caso o piloto regresse à base operacional em regime de voluntariado por via do plano subsequente ao plano que originou a transferência para a sede da empresa, o piloto, ao invés da quantia referida no n.º 2 supra, receberá em cada mês de permanência na sede da empresa,  $\frac{1}{12}$  do montante calculado nos termos do n.º 2 supra, até que o mesmo seja completamente esgotado. No entanto, se o piloto regressar à base operacional de onde proveio antes de esgotado o montante supramencionado, perderá o direito aos duodécimos remanescentes.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, o processamento dos duodécimos será efectuado nos mesmos termos que os subsídios de férias e de Natal.

6 — Para efeitos desta cláusula, a contagem do tempo de permanência tem início no 1.º dia do mês em que se verificar a efectiva colocação do piloto na base operacional, ou na sede da empresa após regresso daquela.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1 — As deslocações em serviço, independentemente do meio de transporte utilizado, são marcadas pela empresa, sendo garantido pela mesma o transporte, o alojamento e as ajudas de custo.

2 — Constituem deslocações em serviço, para efeitos do disposto neste regulamento:

a) Verificações, refrescamentos, treino ou cursos de salvamento, cursos de formação, medicina do trabalho e inspecções médicas a que os pilotos estejam obrigados pela empresa ou pelo INAC;

b) As ordenadas pela empresa;

c) Reuniões, seminários ou outras actividades que sejam atribuídas pela empresa aos pilotos;

d) Curso de promoção, progressão técnica, transição ou reconversão técnica a que os pilotos tenham acesso ou sejam nomeados, até à data de promoção ou largada no novo equipamento.

3 — Quando o piloto tiver necessidade de se deslocar à sede da empresa por motivos profissionais que não por nomeação expressa da TAP, deverá dar conhecimento dessa necessidade ao coordenador da base operacional, devendo este providenciar o respectivo transporte a expensas da empresa caso, no seu entender, o motivo o justifique.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Utilização dos pilotos

1 — A utilização dos pilotos em colocação em base operacional é feita no rigoroso cumprimento do acordo de empresa bem como dos regulamentos e demais legislação em vigor.

2 — A TAP observará um princípio de equidade na distribuição do trabalho entre os elementos da mesma função e equipamento colocados na base operacional.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Férias, folgas, serviços de voo e respectivas trocas

1 — As trocas de serviços de voo e de folgas, dentro do enquadramento regulamentar, carecem de autorização e execução através do sistema de planeamento e escalas.

2 — As férias dos pilotos colocados numa base operacional serão consideradas dentro dos quantitativos mensais definidos pela empresa, atendendo ao número de pilotos por função e equipamento na base operacional, e serão atribuídas pela empresa de acordo com a legislação e regulamentação em vigor.

3 — As trocas de férias são aprovadas na sede da empresa e apenas serão possíveis entre elementos da mesma base operacional.

4 — Após a transferência para a base operacional, ou da base operacional para a sede da empresa, e após o voo de largada na nova função ou equipamento, o piloto gozará cinco dias de folga consecutivos. Nesse período, se assim o requerer, terá igualmente direito a alojamento caso a colocação na sede da empresa, ou na base operacional, tenha sido feita em regime de obrigatoriedade.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias

As disposições seguintes são aplicáveis a comandantes e oficiais pilotos a prestar serviço na base do Porto à data da entrada em vigor do presente regulamento:

a) Os comandantes considerados serão, para efeitos do disposto na cláusula 15.<sup>a</sup>, alínea a), ordenados entre si pela data da primeira colocação e, enquanto se mantiverem na mesma função e equipamento, serão considerados como sendo mais antigos que qualquer outro piloto colocado na base operacional do Porto após a entrada em vigor deste regulamento.

Entende-se como data da primeira colocação o 1.º dia do mês em que teve início a actividade de voo do piloto na base do Porto, independentemente da função técnica em que tal se tenha verificado.

Para efeitos do previsto na cláusula 17.<sup>a</sup>, a data de referência para cálculo dos anos de permanência na base operacional será a da primeira colocação na base do Porto, nos termos acima definidos.

Caso optem por progressão técnica, transição, ou sejam sujeitos a reconversão técnica que obrigue a cessação de colocação na base operacional, deixarão de estar abrangidos por esta cláusula a partir da data de colocação na sede da empresa;

b) Os oficiais pilotos considerados, sendo voluntários, permanecerão na base operacional do Porto aquando da entrada em vigor deste regulamento, ocupando as vagas definidas pelo plano inicial, e serão ordenados entre si pela antiguidade de serviço.

Enquanto permanecerem na mesma função e equipamento, serão para efeitos do disposto na cláusula 15.<sup>a</sup>, alínea a), considerados como sendo mais antigos que qualquer outro oficial piloto colocado na base operacional do Porto após a entrada em vigor deste regulamento.

Caso optem por promoção, progressão técnica, transição, ou sejam sujeitos a reconversão técnica que origine cessação de colocação na base operacional, deixarão de

estar abrangidos por esta cláusula a partir da data da colocação na sede da empresa.

c) A TAP publicará o plano inicial para a base operacional do Porto à data da celebração do presente regulamento, não podendo o mesmo definir um número de vagas na função e equipamento inferior ao número dos pilotos a prestar serviço nessa data na base do Porto.

Lisboa, 21 de Maio de 2010.

Pela TAP:

*Fernando Abs da Cruz Sousa Pinto*, presidente do conselho de administração executivo.

*Manoel Fontes Torres*, vogal do conselho de administração executivo.

Pelo SPAC:

*Hélder Raio Silva*, presidente da direcção.

*Vasco Serra Pedro*, vice-presidente da direcção.

*Vitorino Simões*, vogal tesoureiro da direcção.

Depositado em 14 de Junho de 2010, a fl. 83 do livro n.º 11, com o n.º 134/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

deve ler-se:

«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) .....

b) Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço — €3,10;

.....

c) .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....»

#### Contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de hortofrutícolas) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, o contrato colectivo em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, na p. 1822, onde se lê:

«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) .....

b) Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço — €3,75;

.....

c) .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....»

#### Contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares) — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2010, o contrato colectivo em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, na p. 1551, onde se lê:

«Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

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

a) .....

b) Pequeno-almoço — €2,80;

c) Almoço ou jantar — €12,10.

.....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....»

deve ler-se:

«Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — Os trabalhadores têm direito, durante o período de deslocação, ao pagamento das seguintes despesas:

- a) .....
- b) Pequeno-almoço — €3;
- c) Almoço ou jantar — €13.
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....»

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Jornalistas Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral, sessão extraordinária, realizada em 27 de Maio de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2009.

#### **Artigo 74.º**

As listas serão apresentadas através de carta entregue, contra recibo, nos serviços do Sindicato e dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, nelas devendo constar o nome e o número de associado dos candidatos efectivos e substitutos, com discriminação das funções para que

cada um é proposto e, ainda, obrigatoriamente, declaração individual de candidatura.

Registado em 15 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 41, a fl. 129 do livro n.º 2.

## **UGT — Santarém, União Geral de Trabalhadores de Santarém**

Estatutos aprovados no congresso fundador, realizado em 8 de Maio de 2010.

### **CAPÍTULO I**

#### **Da identidade sindical**

##### **Artigo 1.º**

###### **Natureza, âmbito e sede**

1 — A UGT — Santarém, União Geral de Trabalhadores de Santarém, adiante designada por UGT — Santarém, é uma união sindical que integra a estrutura da UGT — União Geral de Trabalhadores, sendo responsável pela coordenação da actividade sindical da Central no respectivo âmbito geográfico.

2 — A UGT — Santarém abrange todo o distrito de Santarém e tem a sua sede em Santarém.

##### **Artigo 2.º**

###### **Sigla e símbolos**

A UGT — Santarém adopta a sigla «UGT» e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra, figurando por baixo a expressão «Santarém» e, por cima, a sigla «UGT» em branco.

##### **Artigo 3.º**

###### **Bandeira e hino**

1 — A bandeira da UGT — Santarém é formada por um rectângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo.

2 — O hino da UGT — Santarém é o da UGT — União Geral de Trabalhadores.

### **CAPÍTULO II**

#### **Dos princípios fundamentais e fins**

##### **Artigo 4.º**

###### **Princípios fundamentais**

A UGT — Santarém rege-se pelos princípios da autonomia, do sindicalismo democrático e da solidariedade sindical que regem a UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos respectivos estatutos.

##### **Artigo 5.º**

###### **Direito de tendência**

1 — É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT — Santarém o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes Estatutos e pelos das respectivas associações sindicais.

2 — As tendências existentes na UGT — Santarém exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT — Santarém e pela UGT — União Geral de Trabalhadores.

3 — O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT — Santarém são as fixadas no regulamento de tendências anexo a estes estatutos.

##### **Artigo 6.º**

###### **Fins**

A UGT — Santarém prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

a) Coordenar, dinamizar e promover a actividade sindical, no seu âmbito geográfico, de acordo com as orientações dos seus órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Fortalecer, pela acção, o movimento sindical no seu âmbito geográfico, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e a filiação, directa ou indirecta, na UGT — União Geral de Trabalhadores, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

c) Defender as liberdades individuais e colectivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores no distrito de Santarém, na perspectiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

d) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus filiados, coordenando as suas reivindicações no seu âmbito geográfico;

e) Defender e promover a economia social;

f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida activa da empresa;

g) Defender e concretizar a livre negociação colectiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo;

h) Lutar pelo trabalho digno;

i) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;

j) Defender as condições de vida dos trabalhadores do seu âmbito geográfico, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

k) Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer factor de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;

l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;

n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;

o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente, de carácter sexual;

p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;

q) Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;

r) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efectiva protecção à infância e aos progenitores trabalhadores;

s) Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas e dos trabalhadores nela filiados.

### CAPÍTULO III

#### Filiados na UGT — Santarém

##### Artigo 7.º

##### Filiados na UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — São membros de pleno direito da UGT — Santarém as associações sindicais filiadas na UGT — União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam actividade sindical no distrito de Santarém desde que declarem expressamente a sua vontade de nela estar filiados ou então que designem e ou elejam delegado ou delegados ao respectivo congresso fundador.

2 — Aplica-se o disposto no artigo 9.º à perda da qualidade de filiado.

##### Artigo 8.º

##### Associações sindicais independentes

1 — Podem filiar-se na UGT — Santarém associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical e que tenham a sua sede no distrito de Santarém.

2 — Podem ainda filiar-se na UGT — Santarém associações sindicais, não filiadas noutra confederação sindical, com sede fora do distrito de Santarém e que exerçam a sua actividade no distrito de Santarém, desde que a associação sindical tenha pedido a filiação na União da UGT onde está localizada a respectiva sede.

##### Artigo 9.º

##### Pedido de adesão e sua aceitação

1 — O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao Secretariado da UGT — Santarém,

acompanhado de um exemplar dos estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus Órgãos, o respectivo número de filiados e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT — Santarém.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao Secretariado da UGT — Santarém, devendo a decisão ser ratificada pelo conselho geral.

3 — O pedido de filiação implica para a associação sindical e para o trabalhador em nome individual a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos presentes estatutos.

4 — Aceite a filiação, a associação sindical assume a qualidade de filiada, com todos os direitos e deveres inerentes.

5 — Em caso de recusa do pedido de filiação, o Secretariado informará a associação sindical dos motivos que fundamentam a deliberação.

6 — Da deliberação referida cabe recurso fundamentado para o conselho geral, a interpor no prazo de 15 dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

7 — Constituirão em especial motivos de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical ou a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT — Santarém e da UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Filiação individual

1 — Poderão filiar-se na UGT — Santarém trabalhadores que exerçam a sua actividade na respectiva área, desde que na mesma não exista, no seu sector profissional ou profissão, nenhuma associação sindical filiada que exerça aí actividade sindical.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação individual compete ao Secretariado, nos termos das orientações gerais do conselho geral ou do congresso.

3 — Constituirá motivo de recusa de inscrição de trabalhadores em nome individual a não oferta de garantias de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos, desde que devidamente fundamentada, bem como a possibilidade de inscrição em associação sindical filiada na UGT — União Geral de Trabalhadores.

4 — O Secretariado promoverá soluções definitivas de integração desses trabalhadores em associações sindicais filiadas.

#### Artigo 11.º

##### Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos da UGT — Santarém, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;

b) Participar em todas as actividades da UGT — Santarém, segundo os princípios e normas destes estatutos e dos regulamentos da UGT — Santarém;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT — Santarém na defesa dos seus interesses;

d) Requerer o apoio da UGT — Santarém para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos.

## Artigo 12.º

### Deveres dos filiados

1 — São, em geral, deveres dos filiados:

- a) Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT — Santarém;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT — Santarém;
- c) Participar nas actividades sindicais promovidas pela UGT — Santarém;
- d) Divulgar e fortalecer pela sua acção os princípios do sindicalismo democrático;
- e) Pagar mensalmente a quota à UGT — Santarém, sem prejuízo do disposto no n.º 4;
- f) Informar, em tempo oportuno, a UGT — Santarém sobre os conflitos laborais em que participem, e sobre os processos negociais em que estejam envolvidos.

2 — O atraso no pagamento da quotização, sem motivo justificado ou não aceite pela UGT — Santarém, pode determinar a suspensão do filiado, a partir do 3.º mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 13.º

3 — Cabe ao Secretariado decidir da suspensão referida no número anterior.

4 — As associações sindicais filiadas directamente na UGT — União Geral de Trabalhadores estão dispensadas do pagamento da quotização.

5 — A UGT — União Geral de Trabalhadores transferirá para a UGT — Santarém o correspondente a 10 % da quotização recebida das associações sindicais filiadas, relativa aos trabalhadores abrangidos pela UGT — Santarém.

## Artigo 13.º

### Perda da qualidade de filiado

1 — Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais ou os trabalhadores em nome individual que:

- a) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT — Santarém, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos, sempre que necessário, os respectivos requisitos estatutários;
- b) Deixem de pagar a quota por período superior a 9 meses e que, depois de avisados por escrito, não efectuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da recepção do aviso;
- c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2 — A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado na alínea b) do n.º 1, compete ao Secretariado, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

3 — A decisão de expulsão constante na alínea c) do n.º 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

4 — As decisões referidas nos n.ºs 2 e 3 são notificadas às associações sindicais filiadas ou aos trabalhadores em nome individual mediante carta registada com aviso de recepção no prazo de 15 dias após a respectiva deliberação.

## Artigo 14.º

### Readmissão e levantamento da suspensão

1 — Os filiados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado.

2 — A suspensão referida no n.º 2 do artigo 12.º dos presentes estatutos cessa com o pagamento das quotizações em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado.

## CAPÍTULO IV

### Da organização da UGT — Santarém

## Artigo 15.º

### Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT — Santarém:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretariado;
- d) A mesa do congresso e do conselho geral;
- e) O conselho fiscalizador de contas.

## SECÇÃO I

### Do congresso

## Artigo 16.º

### Composição do congresso

1 — O congresso é o órgão máximo da UGT — Santarém.

2 — O congresso é constituído:

- a) Pelos delegados eleitos pelas associações sindicais filiadas;
- b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas em função do número de filiados;
- c) Pelos delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos trabalhadores filiados em nome individual, em reunião convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência;
- d) Pelos membros do Secretariado;
- e) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.

3 — O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 60 e no máximo de 120.

4 — O número de delegados por inerência não poderá ser superior a um terço do total dos delegados.

5 — As formas de eleição e o número de delegados a eleger ao congresso serão determinados em conformidade com o disposto no regulamento eleitoral, atendendo às disposições estatutárias das associações sindicais filiadas.

6 — O número de delegados eleitos será fixado em função dos trabalhadores filiados em cada uma das associações filiadas na UGT — Santarém e da quotização,

podendo ser fixado um mínimo no regulamento eleitoral para ter direito a eleger um delegado.

7 — O número de delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas será de um delegado por cada 500 filiados ou fracção, podendo ser fixado um número mínimo de filiados no regulamento eleitoral para ter direito a designar um delegado.

8 — Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, sob proposta do secretariado, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respectivos requisitos de competência, de forma e de processo.

9 — O Secretariado da UGT — Santarém poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada associação sindical filiada.

### Artigo 17.º

#### Competência do congresso

1 — São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

a) Aprovação do relatório de actividades do secretariado e do programa de acção;

b) Eleição da mesa do congresso e do conselho geral, do secretariado e do conselho fiscalizador de contas;

c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com excepção, quanto a estes, do conselho geral;

d) Revisão dos estatutos, no respeito pelos estatutos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

e) Aprovação do regimento do congresso;

f) Fixação das quotas sindicais;

g) Decisão sobre casos de força maior que afectem gravemente a vida sindical;

h) Dissolução da UGT — Santarém e liquidação dos seus bens patrimoniais, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 55.º

2 — O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), d), f) e g) do n.º 1, delegar no conselho geral a ultimate das deliberações que sobre elas tenha adoptado.

### Artigo 18.º

#### Organização do congresso

1 — A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado, presidida pelo presidente da mesa do congresso da UGT — Santarém, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2 — As propostas de alteração dos estatutos da UGT — Santarém, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 dias ou 10 dias conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente, e distribuídos às associações sindicais e aos representantes eleitos dos trabalhadores filiados com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respectivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º

3 — As propostas e os documentos base referidos no n.º 2 só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT, pelo Secretariado da UGT — Santarém, por um mínimo de 10 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de cinco associações sindicais ou, ainda, por associações sindicais e ou representantes eleitos dos trabalhadores em nome individual que representem, pelo menos, 10% dos delegados ao congresso.

### Artigo 19.º

#### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT — Santarém, por sua iniciativa ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado, a data e a localidade do seu funcionamento e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT — Santarém, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20% das associações sindicais filiadas e dos representantes dos trabalhadores em nome individual, desde que representem mais de 20% dos trabalhadores com capacidade eleitoral, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos proposta.

3 — A convocatória será assinada pelo presidente da mesa do congresso da UGT — Santarém com respeito pelo disposto no n.º 5, no prazo máximo de 15 dias após a deliberação do conselho geral ou da recepção do requerimento a que se refere o número anterior.

4 — A convocatória do congresso, que conterà a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, um jornal de circulação no âmbito geográfico da União.

5 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou de 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

### Artigo 20.º

#### Funcionamento do congresso e mandatos

1 — O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um do total dos delegados por inerência e dos delegados devidamente eleitos e designados que tiverem sido comunicados à comissão organizadora do congresso.

2 — O mandato dos delegados eleitos nos termos das alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 16.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pela qual haviam sido eleitos, caso em que, não existindo suplentes, esta poderá proceder a nova eleição, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da mesa do congresso da UGT — Santarém.

3 — O n.º 2 aplica-se também aos delegados eleitos nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 16.º, esgotada a lista dos respectivos suplentes, caso em que o secretariado

convocará nova reunião para eleição do ou dos delegados, em função do número de filiados à data desta reunião.

#### Artigo 21.º

##### Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída por três membros efectivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3 — No caso de demissão ou perda de quórum, será eleita nova mesa do congresso, com idêntica composição, através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10 % dos delegados.

#### Artigo 22.º

##### Regimento do congresso

1 — O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respectivos membros e comissões.

2 — O congresso ratificará o regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

#### Artigo 23.º

##### Tomada de posse

1 — O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da mesa eleito e, seguidamente, este dará posse aos restantes membros da mesa e aos restantes órgãos eleitos.

2 — O presidente da mesa convocará a primeira reunião do conselho geral, no prazo de 90 dias, e nela dará posse aos respectivos membros.

#### SECÇÃO II

##### Do conselho geral

#### Artigo 24.º

##### Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT — Santarém.

2 — O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 33, nem superior a 45, não se aplicando o limite superior aos delegados eleitos e designados nos termos do n.º 10 deste artigo e do n.º 3 do artigo 20.º

3 — São membros inerentes:

- a) A mesa do congresso;
- b) Os membros do secretariado.

4 — O número de membros designados e eleitos pelas associações sindicais será fixado pelo congresso em fun-

ção do número de delegados presentes no congresso e nos termos dos números seguintes.

5 — Cada associação sindical filiada tem direito a designar pelo menos um membro para o conselho geral, desde que tenha em funcionamento uma ou mais delegações na área da UGT — Santarém ou tenha um número mínimo de delegado(s) ao congresso fixados em resolução aprovada pelo congresso e, em simultâneo, tenham um o número mínimo de filiados fixados na mesma resolução.

6 — O conjunto das associações sindicais filiadas que não cumpram os requisitos do número anterior têm direito a eleger, em conjunto, o número de membros que for fixado pelo congresso, em função do número de associações sindicais envolvidas e do número de delegados que teriam direito a indicar para o congresso, em reunião expressamente convocada pelo secretariado para o efeito com, pelo menos, 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada associação sindical na reunião medida pelo número de delegados atrás referido ou de um para as associações sindicais que no congresso fundador expressamente aderiram à União.

7 — Os trabalhadores filiados em nome individual tem direito a eleger, em assembleia geral eleitoral convocada pelo secretariado com, pelo menos, 15 dias de antecedência, o número de membros do conselho geral que for fixado pelo congresso, em função do número total de filiados individuais.

8 — No caso do disposto nos n.ºs 6 e 7, os membros são eleitos em lista, com um número de suplentes não inferior a um e não superior ao número de efectivos, por aplicação do método de Hondt, sendo a lista referida no n.º 6, integrada obrigatoriamente por associações sindicais diferentes.

9 — No caso de associações sindicais filiadas após o congresso, contará o número de associados considerados no acto de adesão e no respeito pelo disposto pelo regulamento eleitoral referido no n.º 5 do artigo 16.º dos estatutos.

10 — Os trabalhadores directamente filiados após o congresso fundador têm o direito a eleger, pelo menos, um delegado, em reunião expressamente convocada para o efeito pelo secretariado, nos termos fixados para o efeito, após um ano da data de realização do mesmo congresso.

11 — A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida após ter sido recebida e aceite pelo presidente da mesa a comunicação de cada associação sindical filiada ou das eleições realizadas nos termos dos n.ºs 6 e 7.

#### Artigo 25.º

##### Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;
- b) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;
- c) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;
- d) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos;
- e) Determinar a menção em acta, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT — San-



tarém, bem como, nos termos do artigo 14.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;

f) Nomear um secretariado provisório da UGT — Santarém no caso de falta de quórum do secretariado, até à realização de novas eleições em congresso;

g) Velar pelo cumprimento das decisões do congresso da UGT — Santarém;

h) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pela UGT — União Geral de Trabalhadores;

i) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não seja da exclusiva competência da UGT — União Geral de Trabalhadores, do congresso ou de outro órgão estatutário;

j) Aprovar o regulamento eleitoral do congresso;

k) Ratificar os pedidos de filiação na UGT — Santarém aceites pelo secretariado.

### Artigo 26.º

#### Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa ou por decisão do secretariado.

2 — O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado, ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.

3 — A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 20 ou de 8 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

### Artigo 27.º

#### Funcionamento do conselho geral

1 — A mesa do conselho geral é a mesa do congresso.

2 — O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, salvo se estes estatutos dispuserem de modo diferente, tendo o presidente voto de qualidade.

### SECÇÃO III

#### Do Secretariado

### Artigo 28.º

#### Eleição e composição do Secretariado

1 — O secretariado é o órgão executivo da UGT — Santarém e é composto por sete membros efectivos e três a sete membros suplentes, eleitos em congresso.

2 — O secretariado é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas completas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

3 — Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

4 — O presidente da UGT — Santarém é o primeiro da lista eleita.

5 — O secretariado elegerá, de entre os seus membros, dois vice-presidentes e um tesoureiro.

6 — O secretariado poderá avocar, como membro, um secretário executivo, que funcionará a tempo inteiro.

7 — Os membros que integram a lista poderão ser individuais ou associações sindicais filiadas diferentes, sendo neste caso obrigatoriamente indicados os respectivos representantes.

8 — O presidente é obrigatoriamente indicado individualmente.

9 — As associações sindicais eleitas poderão substituir a qualquer momento os seus representantes.

10 — As associações sindicais efectivas perderão essa qualidade se o seu representante faltar a três reuniões consecutivas ou a cinco interpoladas e não for, de imediato, substituído.

### Artigo 29.º

#### Reunião do secretariado

1 — O secretariado reúne ordinariamente uma vez por mês, a convocação do presidente.

2 — O secretariado reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento fundamentado de três dos seus membros.

3 — A convocação do secretariado é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4 — O secretariado será convocado com a antecedência mínima de oito dias.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o secretariado ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

### Artigo 30.º

#### Funcionamento do secretariado

1 — As deliberações do Secretariado só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

2 — Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

3 — A UGT — Santarém obriga-se mediante as assinaturas do presidente e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro do secretariado por este expressamente designado.

4 — O presidente, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos vice-presidentes, por si designado.

5 — Das decisões do secretariado nos termos do n.º 1, cabe recurso para o conselho geral.

6 — O presidente da mesa tem o direito de participação, sem direito de voto, nas reuniões do secretariado e deve ser convidado para integrar as delegações mais importantes da UGT — Santarém.

### Artigo 31.º

#### Competência do Secretariado

1 — Compete ao secretariado:

- a) Propor e executar o programa de acção e o orçamento;
- b) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspectos da sua actividade sindical;
- c) Representar a UGT — Santarém em juízo e fora dele;
- d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT — Santarém;
- e) Definir e executar orientações para a actividade corrente da União;
- f) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso, com as deliberações do conselho geral e com as resoluções e orientações emanadas dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;
- g) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
- h) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical ou trabalhador em nome individual, nos termos dos estatutos;
- i) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de Abril, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;
- j) Apresentar à UGT — União Geral de Trabalhadores o relatório e contas do exercício anterior e o orçamento para o ano seguinte, no prazo de 30 dias após a respectiva aprovação pelos órgãos competentes;
- k) Propor ao conselho geral a instauração dos processos da competência deste;
- l) Zelar pelo bom nome da UGT — Santarém e da UGT — União Geral de Trabalhadores;
- m) Deliberar, em geral, sobre os aspectos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

2 — Compete em especial ao secretariado arbitrar qualquer conflito entre as associações sindicais filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho fiscalizador de contas

### Artigo 32.º

#### Composição do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas da UGT — Santarém é composto por três membros efectivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2 — Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um vice-presidente.

3 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

### Artigo 33.º

#### Competências do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT — Santarém;
- b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT — Santarém, submetendo-o à deliberação do conselho geral;
- c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projecto de proposta do relatório e contas anual apresentado pelo secretariado, a submeter posteriormente ao conselho geral;
- d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade;
- e) Garantir a existência e manutenção de uma correcta e clara escrita contabilística da UGT — Santarém;
- f) Participar, sem direito de voto, no congresso.

### Artigo 34.º

#### Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

### Artigo 35.º

#### Reunião e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 33.º e pelo menos semestralmente, e, extraordinariamente, a solicitação do conselho geral, do secretariado ou da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

### SECÇÃO V

#### Das disposições comuns

### Artigo 36.º

#### Elegibilidade

Só poderão ser eleitos para os órgãos, incluindo o congresso, as associações sindicais filiadas ou os respectivos filiados, no pleno uso dos seus direitos e que exerçam a sua actividade na área da UGT — Santarém, bem como os filiados individuais, com a quotização em dia.

### Artigo 37.º

#### Igualdade de género

1 — Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT — Santarém, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, com o objectivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois sexos, de

modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nas associações sindicais filiadas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior:

a) As associações sindicais filiadas, na sua representação ao congresso e ao conselho geral, deverão procurar que, pelo menos, 30 % dos delegados pertençam a cada um dos sexos;

b) Pelo menos 30 % dos membros eleitos do secretariado devem pertencer a cada um dos sexos;

c) Pelo menos um membro do secretariado de cada um dos sexos exercerá as funções de presidente ou vice-presidente.

#### Artigo 38.º

##### Mandatos

1 — A duração dos mandatos será de quatro anos.

2 — O presidente e restantes membros eleitos do secretariado não podem ser eleitos para o respectivo cargo mais de duas vezes consecutivas.

3 — O congresso poderá autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

#### Artigo 39.º

##### Suspensão e renúncia do mandato

1 — Os membros dos órgãos da UGT — Santarém podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2 — A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT — Santarém, deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respectivo órgão, e só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.

3 — No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT — Santarém o requerimento fundamentado será apresentado ao conselho geral, que decidirá.

4 — Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respectivo ou ao presidente da UGT — Santarém, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento da mesma associação sindical.

5 — Em caso de suspensão ou renúncia do presidente da UGT — Santarém, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

#### Artigo 40.º

##### Incompatibilidades

1 — Os membros do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT — Santarém.

2 — Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT — Santarém.

3 — Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de actividade do titular de qualquer órgão da UGT — Santarém.

#### Artigo 41.º

##### Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT — Santarém

1 — São direitos dos membros dos órgãos da UGT — Santarém:

a) Participar e ser informados de todas as actividades da sua área de competência;

b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advinha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado e previamente autorizado.

2 — São deveres dos membros dos órgãos da UGT — Santarém:

a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT — Santarém, bem como as orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Responder solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido;

c) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

#### Artigo 42.º

##### Perda de mandato

1 — Perdem o mandato no órgão da UGT — Santarém para o qual tenham sido eleitos, os membros que:

a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 40.º destes estatutos;

b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou falem, reiteradamente, às sessões do respectivo órgão;

c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b), c) ou d) do n.º 1 do artigo 49.º

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT — Santarém.

3 — Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT — Santarém.

#### Artigo 43.º

##### Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

#### Artigo 44.º

##### Actas

Das reuniões dos órgãos serão elaboradas as respectivas actas.

## CAPÍTULO V

### Do regime patrimonial

#### Artigo 45.º

##### Princípios gerais

1 — A UGT — Santarém possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.

3 — Sem prejuízo dos actos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT — Santarém.

4 — O conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores tem o direito de realizar actos de fiscalização relativamente às contas da UGT — Santarém.

#### Artigo 46.º

##### Receitas

1 — Constituem receitas da UGT — Santarém:

- a) As verbas atribuídas pela UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos seus estatutos;
- b) As provenientes das quotizações;
- c) As provenientes das iniciativas organizadas pela UGT — Santarém para o efeito;
- d) As provenientes de doações ou legados.

2 — Serão recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT — União Geral de Trabalhadores e à UGT — Santarém, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

#### Artigo 47.º

##### Aplicação das receitas

1 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade da UGT — Santarém.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT — Santarém a fins estranhos aos das suas atribuições.

## CAPÍTULO VI

### Do regime disciplinar

#### Artigo 48.º

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT — Santarém, aplicar as penas disciplinares aos

membros dos órgãos da UGT — Santarém e julgar, sob proposta do secretariado, as infracções por parte dos filiados aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT — Santarém.

#### Artigo 49.º

##### Penas disciplinares

1 — Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT — Santarém poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Menção em acta;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Demissão;
- d) Expulsão.

2 — Incorrem na pena de menção em acta os filiados ou membros dos órgãos da UGT — Santarém que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 12.º e 41.º

3 — Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT — Santarém que reincidam na infracção prevista no número anterior.

4 — Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT — Santarém que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT — Santarém;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT — Santarém;
- c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT — Santarém e nos estatutos e declaração de princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 50.º

##### Garantias de defesa

1 — Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT — Santarém sem que seja instaurado o correspondente processo pelo secretariado.

2 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3 — O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas no prazo de 10 dias.

4 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

#### Artigo 51.º

##### Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após os factos serem conhecidos, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

## CAPÍTULO VII

### Das disposições finais e transitórias

#### Artigo 52.º

##### Congresso fundador

1 — Participação no congresso fundador da União as associações sindicais filiadas na UGT, no pleno gozo dos seus direitos, com associados no âmbito geográfico da União.

2 — O secretariado nacional da UGT aprovará o regulamento eleitoral do congresso fundador e a proposta de regimento do congresso, sob propostas do secretariado executivo.

3 — O secretariado executivo da UGT nomeará uma comissão organizadora do congresso, constituída por cinco membros, e definirá os respectivos poderes.

4 — Compete ao secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores a convocação do congresso fundador.

#### Artigo 53.º

##### Direitos dos membros dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — O secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso, conselho geral ou secretariado da UGT — Santarém, sem direito de voto.

2 — O presidente da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso e no conselho geral da UGT — Santarém, sem direito de voto.

3 — Os vice-presidentes, os secretários-gerais-adjuntos e os restantes membros do secretariado executivo da UGT — União Geral de Trabalhadores têm o direito de participação no congresso da UGT — Santarém, sem direito de voto.

4 — O presidente do conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o substituir, tem o direito de participação nas reuniões do conselho fiscalizador de contas da UGT — Santarém, sem direito de voto.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores deverão ser enviadas aos membros as convocatórias das reuniões e cópia das actas, logo que aprovadas.

6 — O secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, mediante prévia decisão do secretariado nacional da UGT — União Geral de Trabalhadores, poderá convocar qualquer reunião dos órgãos estatutários da UGT — Santarém, se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

#### Artigo 54.º

##### Alteração dos estatutos

1 — Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas e aos representantes eleitos para o conselho geral dos trabalhadores filiados em nome individual com a antecedência mínima de 20 dias.

2 — As deliberações relativas à natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos e modo de eleição dos órgãos e dissolução da UGT — Santarém são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

#### Artigo 55.º

##### Dissolução da UGT — Santarém

1 — A dissolução da UGT — Santarém só poderá efectuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2 — No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e os bens da UGT — Santarém, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 56.º

##### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

#### Artigo 57.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

## ANEXO

### Regulamento de tendências

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT — Santarém, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

#### Artigo 2.º

##### Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos da UGT — Santarém e dos estatutos e declaração de princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante da UGT — Santarém, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização dos fins estatutários desta.

#### Artigo 4.º

##### Constituição

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados ao congresso que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — Só serão reconhecidas as tendências com, pelo menos, 5 % dos delegados ao congresso da UGT — Santarém.

#### Artigo 5.º

##### Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2 — O voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT — Santarém não estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

#### Artigo 6.º

##### Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

#### Artigo 7.º

##### Direitos e deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pelo Secretariado sobre as decisões mais importantes da UGT — Santarém, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

3 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários da UGT — Santarém;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Registado em 15 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 42, a fl. 129 do livro n.º 2.

## Federação Nacional dos Sindicatos de Polícia — Alteração

Alteração aprovada no I congresso extraordinário, realizado em 18 de Maio de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2010.

### CAPÍTULO I

#### Da denominação, âmbito, sede, sigla e símbolo

##### Artigo 1.º

A Federação Nacional dos Sindicatos de Polícia (FENPOL) é uma associação de sindicatos de polícia.

##### Artigo 2.º

1 — A Federação Nacional dos Sindicatos de Polícia (FENPOL) tem como âmbito geográfico Portugal e demais locais do mundo onde trabalhem profissionais da Polícia de Segurança Pública.

2 — A Federação Nacional dos Sindicatos de Polícia (FENPOL), sempre que entender por conveniente para os seus objectivos, pode estabelecer relações com outras entidades nacionais ou internacionais.

3 — São sindicatos constituintes da Federação, o Sindicato Nacional da Polícia (SINAPOL) e o Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública (SUP).

##### Artigo 3.º

1 — A Federação Nacional dos Sindicatos de Polícia (FENPOL) tem a sua sede em Lisboa, podendo a mesma ser alterada mediante decisão do congresso.

2 — A Federação Nacional dos Sindicatos de Polícia (FENPOL) pode criar ou extinguir outras delegações descentralizadas, quando e onde se justifique, mediante as necessidades de trabalho e actividade federativa.

##### Artigo 4.º

1 — A Federação Nacional dos Sindicatos de Polícia designa-se, abreviadamente, por Federação ou FENPOL.

2 — A Federação tem como símbolo a palavra FENPOL, com o nome completo da Federação por baixo, sendo as letras da palavra FENPOL a azul polícia.

3 — A Federação tem uma bandeira com fundo branco com a sigla inscrita a azul polícia ao centro e quatro estrelas em cada quina da bandeira.

### CAPÍTULO II

#### Dos objectivos e princípios fundamentais

##### Artigo 5.º

A Federação visa reforçar os sindicatos de polícia na sua acção pelos seguintes objectivos:

a) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os direitos, interesses e aspirações dos profissionais de polícia;

b) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a acção comum dos sindicatos e dos profissionais de polícia que representam;

c) Empreender as iniciativas e as acções reivindicativas adequadas, tendentes à melhoria das condições de vida e de trabalho e da situação social e profissional dos profissionais de polícia;

d) Organizar, no plano nacional, as acções conducentes ao debate colectivo e à definição de posições próprias dos profissionais de polícia sobre as opções e problemas de fundo da política de segurança, na perspectiva de uma segurança com qualidade;

e) Pugnar pela eficácia e qualidade do sistema de segurança;

f) Defender a unidade, a independência, a democracia e o carácter amplo e participado do movimento sindical policial português;

g) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a acção comum dos profissionais de polícia com todos os trabalhadores que lutam por um futuro de progresso, de justiça social e de paz para Portugal;

h) Promover, alargar e desenvolver a unidade, a cooperação e a solidariedade internacional com todos os profissionais de polícia e técnicos de segurança que lutam e trabalham pelo desenvolvimento da segurança;

i) Defender as liberdades democráticas e os direitos dos trabalhadores e das suas organizações.

#### Artigo 6.º

1 — A Federação orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da democracia, da independência, da unidade e da participação activa dos profissionais de polícia e por uma concepção ampla do sindicalismo policial.

2 — A Federação defende a liberdade de sindicalização de todos os profissionais de polícia independentemente das suas ideias políticas, religiosas ou filosóficas; e visa promover a elevação do seu nível de consciência sindical e a sua participação activa em todas as tarefas e níveis de organização sindical.

3 — A Federação define a democracia sindical como um direito e um dever de todos os sindicatos de garantir aos seus associados a participação, sem limitações, em toda a vida sindical e, no seu seio, como o direito e o dever de participação dos sindicatos federados em toda a actividade sindical, apresentando, defendendo e votando propostas em condições de igualdade, elegendo e destituindo os órgãos a todos os níveis. A democracia sindical é igualmente entendida como a garantia da livre expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes entre os profissionais de polícia, e de que quaisquer decisões envolvendo a Federação, tomadas nos órgãos competentes, são precedidas de debate clarificador das posições eventualmente diferentes.

4 — A Federação define a independência sindical como a garantia de autonomia face ao Estado, aos partidos políticos e às organizações religiosas e com a certeza que a definição da sua orientação é feita, exclusivamente, na base do funcionamento democrático dos órgãos estatutários da Federação.

5 — A Federação define a unidade sindical como a expressão necessária da identidade de interesses fundamentais dos profissionais de polícia, veiculados por todos e por cada um dos sindicatos filiados.

6 — A Federação define a sua actuação pelo princípio da participação activa de todos os profissionais de polícia na vida dos seus sindicatos, através de adequadas medidas de mobilização e informação.

7 — A Federação perfilha uma concepção ampla do sindicalismo policial e entende-a como a acção sindical que combina a luta reivindicativa com o debate, a reflexão e a intervenção na política de segurança e com a satisfação de benefícios e de vantagens de ordem social, profissional e cultural.

#### Artigo 7.º

1 — A Federação reconhece a existência de correntes de opinião, organizadas exteriormente à FENPOL, cuja responsabilidade de organização é dessas mesmas correntes de opinião, sem correspondência orgânica própria nas estruturas da Federação.

2 — As diversas correntes de opinião exprimem-se através da participação individual dos associados dos sindicatos membros da Federação, nomeadamente pela apresentação de propostas nos órgãos e nas iniciativas da FENPOL.

3 — Nas iniciativas da FENPOL, que tenham como objectivo a definição de orientações, deverá ser elaborado regulamento próprio, prevendo as condições de apresentação, divulgação e metodologia de debate, salvaguardando os princípios de democraticidade previstos no n.º 3 do artigo 6.º dos presentes estatutos.

4 — O direito de participação exercer-se-á no respeito pelas decisões democraticamente tomadas nas estruturas da Federação e sem que possa colidir com a eficácia da acção sindical.

### CAPÍTULO III

#### Das competências

#### Artigo 8.º

As competências da Federação são competências delegadas dos sindicatos que a compõem, especificadas em regulamento próprio a aprovar em congresso.

#### Artigo 9.º

Os sindicatos que a compõem mantêm as suas competências em todas as questões que exclusiva ou predominantemente digam respeito aos profissionais de polícia que representam, salvo as delegações expressas no documento próprio referido no parágrafo único do artigo 8.º

#### Artigo 10.º

As competências da Federação podem ser delegadas em um ou vários sindicatos que a compõem.

## CAPÍTULO IV

### Dos direitos e deveres dos sindicatos filiados

#### Artigo 11.º

São membros fundadores da Federação os sindicatos constituintes definidos no n.º 3 do artigo 2.º destes estatutos.

#### Artigo 12.º

Podem ainda ser membros da Federação os sindicatos de polícia cujos estatutos e prática sindical se identifiquem com os objectivos e princípios da Federação.

#### Artigo 13.º

1 — A adesão de sindicatos referidos no artigo anterior far-se-á em requerimento de filiação e será dirigido à direcção nacional da Federação e deverá ser acompanhado de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Acta de eleição da direcção e corpos gerentes;
- d) Declaração do número de associados nesse sindicato;
- e) Declaração formal que está de acordo com os objectivos e princípios fundamentais da Federação.

3 — A decisão da aceitação ou a recusa da filiação é da competência da direcção nacional, que fundamentará a sua decisão em critérios de representatividade, de democraticidade e de defesa dos direitos e interesses dos profissionais de polícia.

4 — Da decisão da direcção nacional caberá recurso, em última instância, para o congresso.

5 — A aceitação da filiação far-se-á preferencialmente por consenso ou, na impossibilidade, por uma maioria qualificada de dois terços.

#### Artigo 14.º

Os sindicatos cujo requerimento de filiação seja aceite, adquirem a qualidade de membros de pleno direito após o pagamento da primeira quotização.

#### Artigo 15.º

1 — São direitos dos sindicatos filiados na Federação:

- a) Participar na eleição dos membros dos órgãos da Federação nos termos definidos nos presentes estatutos;
- b) Participar activamente nas actividades da Federação, designadamente na apresentação de propostas, na preparação de documentos, na dinamização do debate e na aplicação das deliberações tomadas nos órgãos competentes;
- c) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pelos diferentes órgãos da Federação;
- d) Manter a sua própria autonomia e independência no plano organizativo, nas relações com o restante movimento sindical e em todas as questões não assumidas pela Federação;

e) Receber, a seu pedido, o apoio possível da Federação na prossecução dos seus objectivos específicos de acção e de organização.

2 — É garantido a todos os filiados, nos termos do artigo 318.º, alínea f), do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, o direito de tendência.

2 — Para efeitos do número anterior, os filiados podem agrupar-se formalmente em tendências, exprimindo diversas correntes de opinião político-sindical, podendo candidatar-se em lista própria ou integrados em lista única.

3 — É permitido aos filiados agrupados em tendência o uso das instalações para reuniões, mediante autorização prévia da direcção, bem como o uso de espaço editorial em toda a informação sindical a distribuir nos locais de trabalho e pelos filiados.

#### Artigo 16.º

São deveres dos sindicatos filiados na Federação:

- a) Cumprir o disposto nos presentes estatutos e dar execução às decisões tomadas nos órgãos competentes;
- b) Assegurar a sua efectiva participação nos órgãos federativos;
- c) Contribuir, por todos os meios ao seu alcance, para a definição e o desenvolvimento do plano de acção da Federação;
- d) Prestar todas as informações que lhes sejam solicitadas pelos órgãos da Federação no exercício das suas competências;
- e) Proceder ao pagamento pontual da quotização.

### Das receitas da Federação

#### Artigo 17.º

1 — As receitas da Federação são provenientes de:

- a) Quotização dos sindicatos filiados;
- b) Receitas extraordinárias;
- c) Contribuições extraordinárias.

2 — A quotização dos sindicatos filiados será anual e correspondente a €0,30, por cada associado.

3 — A quotização é anual e devida por cada sindicato, até ao dia 31 de Março de cada ano civil.

4 — O valor definido no n.º 2 do presente artigo pode ser alterado pelo congresso, sob proposta da direcção nacional da Federação.

#### Artigo 18.º

1 — A direcção nacional pode, por necessidades justificadas, e depois de ouvir o conselho fiscal, decidir a cobrança de quotizações extraordinárias.

2 — A direcção nacional, depois de ouvir o conselho fiscal, pode isentar, reduzir ou autorizar o adiamento da quotização de um sindicato filiado por um determinado período, a seu pedido e na base de razões excepcionais.



## Do regime disciplinar

## Artigo 19.º

Perde a qualidade de membro da Federação o Sindicato que:

- a) O requeira voluntariamente, através de carta registada dirigida à direcção nacional;
- b) Tenha sido punido com a pena de expulsão;
- c) Não efectuem o pagamento das quotizações anuais até seis meses após a data limite prevista no n.º 3 do artigo 17.º

## Artigo 20.º

Os sindicatos da Federação podem incorrer em sanções disciplinares sempre que:

- a) Não cumpram os estatutos da Federação;
- b) Não acatem as decisões tomadas democraticamente pelos órgãos competentes de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos da Federação, dos sindicatos e dos profissionais de polícia.
- d) Não efectuem o pagamento das quotizações anuais até três meses após a data limite prevista no n.º 3 do artigo 17.º

## Artigo 21.º

As penas aplicáveis, para o efeito do número anterior, são as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão temporária até três anos;
- c) Expulsão.

## Artigo 22.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção nacional, sob parecer do conselho disciplinar. Caberá ao congresso a tomada de decisão se for interposto recurso ou existir uma decisão da direcção nacional nesse sentido.

2 — A direcção nacional poderá, por maioria simples, transferir a decisão sobre aplicação de sanções disciplinares para o congresso.

3 — Não pode ser aplicada qualquer pena sem notificar o filiado em causa, ao qual será obrigatoriamente instaurado processo disciplinar.

4 — O processo disciplinar será instaurado a pedido da direcção nacional ou de, pelo menos, dois sindicatos filiados, devendo o conselho disciplinar, proceder à sua instrução.

5 — A direcção nacional, sob proposta do conselho disciplinar, aprovará um regulamento para o exercício do regime disciplinar definido nos presentes estatutos.

6 — A interposição de recurso para o congresso suspende a aplicação da pena decidida pela direcção nacional.

7 — Os membros dos órgãos da Federação ficam sujeitos ao mesmo regime disciplinar aplicável aos sindicatos da Federação, com excepção da pena prevista na alínea c) do artigo 21.º que é da exclusiva competência de cada filiado.

8 — A aplicação do presente regime disciplinar deve ser sempre entendida como uma prática extraordinária e terá de tomar em consideração os termos definidos nos artigos 9.º, 15.º e 16.º dos presentes estatutos.

## CAPÍTULO V

## Dos órgãos da Federação

## Artigo 23.º

1 — Os órgãos da Federação são:

- a) O congresso;
- b) A direcção nacional;
- c) O conselho fiscal;
- d) O conselho disciplinar.

2 — São órgãos de direcção da FENPOL:

- a) A direcção nacional;
- b) O presidente da direcção nacional;
- c) O conselho fiscal.

## Do congresso

## Artigo 24.º

1 — O congresso é o órgão deliberativo máximo da Federação e é constituído por 20 delegados nomeados e demais delegados por inerência, de acordo com o n.º 6 e n.º 7 deste artigo, que representam o universo dos filiados da Federação.

2 — O número de delegados em representação de todos os filiados ao congresso, não pode, em caso algum, ser inferior a 75 %, do número total de delegados ao congresso.

3 — O cálculo para o número de delegados nomeados previstos no número anterior é efectuado, seguindo o princípio da representatividade de acordo com a percentagem dos sócios que cada sindicato membro possuir na Federação.

4 — Este cálculo é efectuado, utilizando-se seguinte fórmula de cálculo.

$$X = \frac{20 \times S}{STF}$$

X = resultado do número de delegados nomeados;

S = número de sócios que o sindicato representa;

STF = total de sócios que a Federação representa.

5 — No calculo da fórmula anterior o número de delegados é obtido por arredondamento à décima mais próxima.

6 — Quando um sindicato membro, através da fórmula prevista no n.º 4 deste artigo, não conseguir nomear um delegado ao congresso, terá sempre direito a pelo menos um delegado por inerência.

7 — Também são delegados por inerência todos os presidentes dos sindicatos membros da Federação e os membros da direcção nacional e do conselho fiscal.

8 — Sem prejuízo do número anterior, quando cumulativamente o presidente de um sindicato ocupar um cargo, seja na direcção nacional ou conselho fiscal, terá direito a um voto por cada um dos cargos que ocupe.

9 — Após as primeiras eleições, os sindicatos que vierem a ser filiados, só adquirem o direito a fazer parte dos corpos gerentes, após dois anos de filiação.

10 — Cada filiado terá que pagar como jóia, no momento da filiação, o montante de €2500.

11 — O referido no número anterior, só terá efeitos, após os dois anos de fundação da Federação.

12 — Nenhum filiado na Federação poderá ter mais de 49 % de delegados nomeados ao congresso.

#### Artigo 25.º

O pedido para a convocação do congresso é da competência:

- a) Do presidente do congresso;
- b) Do presidente da direcção;
- c) Da direcção nacional;
- d) Dos sindicatos filiados, no mínimo de dois.

#### Artigo 26.º

Compete ao congresso:

- a) Proceder ao balanço do conjunto da actividade da Federação;
- b) Fazer o ponto da situação geral do movimento sindical policial num dado período;
- c) Aprovar o plano de acção da Federação;
- d) Eleger e destituir os membros da direcção nacional, do conselho fiscal e do conselho disciplinar;
- e) Deliberar, em última instância, sobre as sanções disciplinares previstas no artigo 21.º dos presentes estatutos;
- f) Deliberar sobre a estrutura do movimento sindical policial a nível nacional;
- g) Ratificar as decisões da direcção nacional no que respeita à filiação da Federação em associações sindicais de nível superior, seja no plano nacional ou internacional;
- h) Deliberar, em última instância, sobre a aceitação da filiação de um sindicato, conforme o previsto no n.º 5 do artigo 13.º dos presentes estatutos;
- i) Deliberar sobre a dissolução da Federação e a forma de liquidação do seu património, nos termos do artigo 44.º;
- j) Proceder à revisão dos estatutos;
- l) Deliberar sobre linhas gerais de orientação para a actividade sindical da Federação, bem como assumir opções nos domínios da política de segurança e da profissão policial.

#### Artigo 27.º

1 — O congresso só pode iniciar os seus trabalhos quando estejam presentes a maioria dos delegados, sendo esse número o quórum exigido no momento das votações.

2 — As decisões do congresso são tomadas por maioria simples de votos.

3 — Nas matérias referidas nos artigos 13.º, n.º 4; 21.º, alínea c), 26.º, alíneas d), e), f), g), h) e i), o congresso só pode deliberar por maioria qualificada de dois terços dos votos.

#### Artigo 28.º

1 — O congresso realiza-se ordinariamente todos os anos, no mês de Março, e extraordinariamente, nos termos do artigo 25.º dos presentes estatutos.

2 — A mesa do congresso é designada pela direcção nacional de entre os membros das direcções dos sindicatos filiados na Federação e eleita pelo congresso e é composta por três membros, a saber:

- a) Presidente da mesa do congresso;
- b) Vice-presidente da mesa do congresso;
- c) Secretário da mesa do congresso.

3 — Compete ao presidente da mesa do congresso:

- a) Presidir ao congresso;
- b) Dirigir os trabalhos do congresso;
- c) Dar posse aos corpos gerentes;
- d) Presidir à comissão de gestão nos termos do n.º 4 do artigo 48.º dos estatutos.

4 — Compete ao vice-presidente da mesa do congresso:

- a) Substituir o presidente da mesa do congresso nas suas faltas e impedimentos;
- b) Supervisionar os trabalhos administrativos do congresso.

5 — Compete ao secretário da mesa do congresso:

- a) Secretariar os trabalhos do congresso;
- b) Substituir o vice-presidente da mesa do congresso nas suas faltas e impedimentos.

6 — Os trabalhos de preparação e de organização do congresso são da responsabilidade da direcção nacional e das direcções dos sindicatos filiados de acordo com o n.º 2 do presente artigo.

7 — O congresso é convocado nos termos do artigo 25.º dos presentes estatutos, devendo a sua convocatória ser efectuada com pelo menos 15 dias da data da realização do mesmo.

8 — A convocatória deverá conter a hora, local e objectivo, tendo que conter também a respectiva ordem de trabalhos.

9 — A convocatória do congresso terá que ser publicada em pelo menos um dos jornais mais lidos a nível nacional, com pelo menos três dias de antecedência da data da realização do congresso.

10 — A mesa do congresso só poderá ser substituída em congresso eleitoral ou quando a mesma deixar de ter quórum.

#### Da direcção nacional

#### Artigo 29.º

1 — A direcção nacional é, dos órgãos de direcção, o responsável directo pela sua actividade nos termos das orientações definidas pelo congresso.

2 — A direcção nacional é constituída por 10 membros efectivos e 4 suplentes, eleitos em congresso, a saber:

- a) Vice-presidente da direcção nacional para a área sindical;
- b) Vice-presidente da direcção nacional para a área de finanças;
- c) Vice-presidente da direcção nacional para a área jurídica;

d) Vice-presidente da direcção nacional para a área das relações públicas;

e) Secretário nacional-adjunto da presidência;

f) Secretário nacional para a área sindical;

g) Secretário nacional para a área da logística;

h) Secretário nacional para a área das finanças;

i) Secretário nacional para a área jurídica;

j) Secretário nacional para a área das relações públicas;

k) Suplente;

l) Suplente;

m) Suplente;

n) Suplente.

3 — A direcção nacional é um órgão de funcionamento colegial.

4 — Compete ao vice-presidente da direcção nacional para a área sindical:

a) Substituir o presidente da direcção nacional nas suas faltas e impedimentos;

b) Dirigir toda a acção sindical da Federação;

c) Executar outras acções de que seja incumbido pelo presidente da direcção nacional.

5 — Compete ao vice-presidente da direcção nacional para a área de finanças:

a) Substituir o vice-presidente da direcção nacional para a área sindical nas suas faltas e impedimentos;

b) Dirigir toda a área financeira da Federação;

c) Executar outras acções de que seja incumbido pelo presidente da direcção nacional.

6 — Compete ao vice-presidente da direcção nacional para a área jurídica:

a) Substituir o vice-presidente da direcção nacional para a área financeira nas suas faltas e impedimentos;

b) Dirigir toda a acção jurídica da Federação;

c) Executar outras acções de que seja incumbido pelo presidente da direcção nacional.

7 — Compete ao vice-presidente da direcção nacional para a área das relações públicas:

a) Substituir o vice-presidente da direcção nacional para a área jurídica nas suas faltas e impedimentos;

b) Dirigir toda a área da comunicação nacional e internacional da Federação;

c) Executar outras acções de que seja incumbido pelo presidente da direcção nacional.

8 — Compete ao secretário nacional-adjunto da presidência:

a) Substituir o vice-presidente da direcção nacional para a área das relações públicas nas suas faltas e impedimentos;

b) Dirigir o departamento administrativo da Federação;

c) Assessorar o presidente da direcção nacional, nomeadamente na realização das reuniões da direcção nacional e outras, secretariando-as;

d) Dirigir o gabinete do presidente da direcção nacional;

e) Executar outras tarefas de que seja incumbido pelo presidente da direcção nacional.

9 — Compete ao secretário nacional para a área sindical:

a) Substituir o secretário nacional-adjunto da presidência nas suas faltas e impedimentos;

b) Coadjuvar o vice-presidente da direcção nacional para a área sindical;

c) Executar outras acções de que seja incumbido pelo presidente da direcção nacional.

10 — Compete ao secretário nacional para a área da logística:

a) Substituir o secretário nacional para a área das relações públicas nas suas faltas e impedimentos;

b) Dirigir toda a área logística da Federação;

c) Executar outras tarefas de que seja incumbido pelo presidente da direcção nacional.

11 — Compete ao secretário nacional para a área de finanças:

a) Substituir o secretário nacional para a área sindical nas suas faltas e impedimentos;

b) Coadjuvar o vice-presidente da direcção nacional para área de finanças;

c) Dirigir toda a tesouraria da Federação;

d) Executar outras acções de que seja incumbido pelo presidente da direcção nacional.

12 — Compete ao secretário nacional para a área jurídica:

a) Substituir o secretário nacional para a área de finanças nas suas faltas e impedimentos;

b) Coadjuvar o vice-presidente da direcção nacional para a área jurídica;

c) Executar outras acções de que seja incumbido pelo presidente da direcção nacional.

13 — Compete ao secretário nacional para a área das relações públicas:

a) Substituir o secretário nacional para a área jurídica nas suas faltas e impedimentos;

b) Coadjuvar o vice-presidente da direcção nacional para a área das relações públicas;

c) Executar outras acções de que seja incumbido pelo presidente da direcção nacional.

14 — Compete aos suplentes da direcção nacional:

a) Assumirem o cargo dentro da direcção nacional, sempre que se verifique alguma vacatura.

15 — A FENPOL obriga-se com a assinatura do presidente da direcção nacional ou na sua falta ou impedimento pela do vice-presidente da direcção nacional para a área sindical e por outro qualquer membro da direcção nacional.

16 — Para efeitos bancários e financeiros, a Federação obriga-se pela assinatura do presidente da direcção nacional ou na sua falta e impedimento pelo vice-presidente da direcção nacional para a área sindical, sendo sempre

obrigatória a assinatura do secretário nacional para a área das finanças.

17 — Também para efeitos bancários, a Federação será uma organização que se estabelece em regime de duunvirato, triunvirato ou mais, pelo facto de o seu presidente ser nomeado em regime rotativo de acordo com o n.º 2 do artigo 30.º, pelo que todos os presidentes durante o mandato farão parte da conta desde o início, uma vez que podem ocupar o cargo várias vezes.

#### Artigo 30.º

1 — Podem ser proponentes de listas para os cargos de vice-presidentes, secretários e suplentes da direcção nacional, as direcções dos sindicatos filiados, num mínimo de duas.

2 — O cargo de presidente da Federação é exercido em regime rotativo por períodos de seis meses.

3 — Apenas exercem o cargo previsto no número anterior os presidentes dos sindicatos que tenham um ou mais representantes eleitos pelo seu sindicato nos corpos gerentes da FENPOL.

4 — Sem prejuízo do número anterior os presidentes dos sindicatos podem delegar a presidência da Federação a outra pessoa com funções policiais.

5 — A rotação prevista no n.º 2 do presente artigo ocorre no dia 1 de Julho e 1 de Janeiro de cada ano civil, sendo a passagem de presidência efectuada para o presidente do sindicato que imediatamente a seguir tem mais tempo de permanência na FENPOL.

6 — As listas candidatas à eleição dos cargos referidos no n.º 1 do artigo 30.º incluem obrigatoriamente 10 candidatos a membros com a indicação dos candidatos e os cargos previstos no n.º 2, do artigo 29.º, alíneas a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), k), l), m) e n).

7 — Com as listas, os proponentes apresentam o seu programa de acção, o qual, juntamente com aquelas, deve ser amplamente divulgado, para que todos os filiados dele possam ter conhecimento prévio, nomeadamente pela sua exposição em lugar bem visível na sede da Federação durante o prazo mínimo de oito dias.

#### Artigo 31.º

1 — Os membros da direcção nacional devem ser profissionais de polícia, na situação de activo, pré-aposentação e aposentação, com diferentes experiências profissionais.

2 — O mandato dos membros da direcção nacional é de quatro anos.

3 — Os membros da direcção nacional cessam o seu mandato a seu pedido e respectiva aceitação pelo presidente da direcção nacional.

4 — Sempre que, por qualquer situação, se verifique a inexistência de mais de 50 % dos membros da direcção nacional em exercício de funções, o congresso procederá, no prazo máximo de 30 dias, à eleição da nova direcção nacional através de congresso extraordinário.

#### Artigo 32.º

1 — A direcção nacional reúne ordinariamente uma vez por mês a convocatória do seu presidente ou excepcionalmente quando houver necessidade.

2 — Podem participar nas reuniões da direcção nacional sem direito a voto, os membros das direcções dos sindicatos filiados por eles indicados, conforme os assuntos em estudo.

3 — A direcção nacional só poderá deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas d), g), h), i) j) e l) do artigo 33.º, desde que esteja presente a maioria absoluta dos seus membros.

4 — A direcção nacional poderá deliberar sobre todas as matérias da sua competência, excepto as referidas no número anterior, desde que esteja presente a maioria simples dos seus membros.

#### Artigo 33.º

1 — Compete à direcção nacional:

a) Dirigir e coordenar toda a actividade da Federação, de acordo com os estatutos e as deliberações definidas pelo congresso;

b) Dar execução às deliberações do congresso;

c) Representar a Federação em juízo e fora dele;

d) Elaborar e apresentar anualmente ao congresso o plano e o orçamento, bem como o relatório e contas de cada ano;

e) Aprovar os regulamentos internos indispensáveis ao bom funcionamento dos serviços da Federação;

f) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal da Federação;

g) Solicitar ao conselho disciplinar a instauração de processos disciplinares e ao congresso a aplicação das sanções previstas no artigo 21.º;

h) Requerer ao presidente da direcção nacional a convocação do congresso;

i) Trabalhar na preparação do congresso e presidir, conjuntamente com outros órgãos, aos seus trabalhos;

j) Decidir sobre formas de acção no plano nacional;

k) Promover a constituição de grupos de trabalho, coordenando a sua actividade, bem como a realização de seminários, encontros e conferências que se considerem necessários para o desenvolvimento e reforço do movimento sindical policial nacional;

l) Representar a Federação no âmbito de todas as suas competências definidas no artigo 8.º dos presentes Estatutos.

2 — Compete ao presidente da direcção nacional:

a) Representar a FENPOL em juízo e fora dele;

b) Coordenar toda a actividade da direcção nacional;

c) Solicitar a convocação do congresso;

d) Convocar as reuniões da direcção nacional;

e) Exercer o voto de qualidade;

f) Presidir a todas as reuniões em que esteja, excepto o congresso.

3 — Caso o presidente da direcção nacional em exercício abdique ou renuncie ao cargo e não nomeie quem o substitua ocupa de imediato o seu lugar o presidente do sindicato, que imediatamente se siga na lista de antiguidade.

## Do conselho fiscal

### Artigo 34.º

1 — O conselho fiscal é o órgão de fiscalização orçamental, de controlo e regulador da Federação.

2 — O conselho fiscal é constituído por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos em congresso, a saber:

- a) Presidente do conselho fiscal;
- b) Vice-presidente do conselho fiscal;
- c) Secretário do conselho fiscal;
- d) Suplente;
- e) Suplente.

3 — Compete ao presidente do conselho fiscal:

- a) Presidir às reuniões do conselho fiscal;
- b) Coordenar toda a actividade do conselho;
- c) Exercer o voto de qualidade.

4 — Compete ao vice-presidente do conselho fiscal:

- a) Substituir o presidente do conselho fiscal nas suas faltas e impedimentos;
- b) Executar outras funções determinadas pelo presidente do conselho fiscal.

5 — Compete ao secretário do conselho fiscal:

- a) Substituir o vice-presidente do conselho fiscal nas suas faltas e impedimentos;
- b) Executar outras funções determinadas pelo presidente do conselho fiscal;
- c) Secretariar os trabalhos do conselho fiscal.

6 — Compete aos suplentes do conselho fiscal:

- b) Assumirem o cargo dentro do conselho fiscal, sempre que se verifique alguma vacatura.

### Artigo 35.º

1 — O conselho fiscal reúne mediante convocatória do seu presidente.

2 — O conselho fiscal reúne ordinariamente para elaborar pareceres sobre o plano de actividades, o orçamento, o relatório e contas da Federação.

3 — O conselho fiscal reúne extraordinariamente sempre que solicitado por:

- a) O presidente da direcção nacional;
- b) A direcção nacional;
- c) Direcções dos sindicatos filiados, no mínimo de duas.

4 — O conselho fiscal, cujas deliberações serão tomadas por maioria simples dos votos, não poderá deliberar sem que estejam presentes, pelo menos, dois terços dos seus membros.

5 — As deliberações e pareceres do conselho fiscal serão publicados no órgão informativo nacional da FENPOL.

6 — Os membros do conselho fiscal perdem o respectivo mandato desde que:

- a) Faltem a duas reuniões do conselho fiscal, sem apresentar a respectiva justificação ao presidente nos quinze dias posteriores à data da reunião a que respeitam;

b) Faltem, mesmo que com justificação, a mais de três reuniões do conselho fiscal;

c) Deixem de ser associados de qualquer dos sindicatos filiados.

7 — Sempre que, por qualquer motivo, se verifique a inexistência de pelo menos dois membros do conselho fiscal em exercício de funções, o congresso procederá à eleição de novo conselho fiscal, que exercerá funções até à realização do congresso eleitoral da Federação.

8 — A eleição prevista no número anterior faz-se mediante a apresentação de listas, subscritas por um mínimo de quatro membros da direcção nacional.

§ único. Não se consideram faltas às reuniões do conselho fiscal as ausências por representação da FENPOL ou dos seus sindicatos membros.

### Artigo 36.º

1 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar e garantir o cumprimento dos estatutos e regulamentos;
- b) Dar parecer sobre as propostas de regulamentos apresentadas pela direcção nacional, a aprovar pelo congresso;
- c) Garantir o cumprimento do disposto no artigo 7.º dos estatutos, nomeadamente na elaboração do respectivo regulamento;
- d) Dar parecer sobre os planos de actividades e orçamento e sobre os relatórios e contas apresentados pela direcção nacional;
- e) Verificar a regularidade das candidaturas à direcção nacional e para o conselho disciplinar;
- f) Solicitar a reunião com a direcção nacional;
- g) Apresentar à direcção nacional as sugestões e propostas que entenda de interesse para a Federação;
- h) Elaborar parecer sobre os casos omissos nos estatutos, quando solicitado;
- i) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos estatutos ou por deliberação dos órgãos da Federação.

2 — Para o exercício das suas competências, os elementos a submeter a parecer do conselho fiscal deverão ser entregues com a antecedência de 15 dias.

3 — Os membros do conselho fiscal podem assistir às reuniões da direcção nacional, sem direito a voto.

### Artigo 37.º

1 — O exercício de funções como membro do conselho fiscal é incompatível com o de membro da direcção nacional e conselho disciplinar.

## CAPÍTULO VI

### Do conselho disciplinar

### Artigo 38.º

1 — O conselho disciplinar é composto por três elementos efectivos e dois suplentes, eleitos em congresso e formado da seguinte forma:

- a) Presidente do conselho disciplinar;
- b) Vice-presidente do conselho disciplinar;

- c) Secretário do conselho disciplinar;
- d) Suplente;
- e) Suplente.

3 — Compete ao presidente do conselho disciplinar:

- i) Presidir às reuniões do conselho disciplinar;
- j) Coordenar toda a actividade do conselho;
- k) Exercer o voto de qualidade.

4 — Compete ao vice-presidente do conselho disciplinar:

- c) Substituir o presidente do conselho disciplinar nas suas faltas e impedimentos;
- d) Executar outras funções determinadas pelo presidente do conselho disciplinar.

5 — Compete ao secretário do conselho disciplinar:

- d) Substituir o vice-presidente do conselho disciplinar nas suas faltas e impedimentos;
- e) Executar outras funções determinadas pelo presidente do conselho disciplinar;
- f) Secretariar os trabalhos do conselho disciplinar.

6 — Compete aos suplentes do conselho disciplinar:

- c) Assumirem o cargo dentro do conselho disciplinar, sempre que se verifique alguma vacatura.

7 — O conselho disciplinar reúne sempre que for convocado pelo seu presidente.

8 — Compete ao conselho disciplinar instruir todos os processos disciplinares e propor à direcção nacional, as sanções a aplicar.

9 — O conselho disciplinar só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria simples dos seus membros.

#### Artigo 39.º

1 — As sanções disciplinares graduam-se em função da maior ou menor gravidade da infracção e culpabilidade do infractor.

2 — Incorrem sempre na aplicação de sanções disciplinares todos os sindicatos filiados que desrespeitem os presentes estatutos.

#### Artigo 40.º

1 — As sanções disciplinares, previstas no artigo 21.º, são da exclusiva competência da direcção nacional, com recurso para o congresso que deliberará em última instância.

2 — O recurso deve ser interposto por quem tenha legitimidade para o fazer, no prazo de 15 dias após o reconhecimento da sanção aplicada, por carta registada e com aviso de recepção, devidamente fundamentado, e a expedir para a direcção nacional.

3 — O recurso implica a suspensão da aplicação da sanção disciplinar e o congresso, que deve deliberar sobre os fundamentos e pretensão do recorrente, será o primeiro que se realizar após a apresentação do recurso.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o sindicato associado que tenha sido punido com a pena

disciplinar de expulsão e que dela recorra não poderá, até decisão final, eleger ou ser eleito.

#### Artigo 41.º

1 — É nula toda e qualquer sanção disciplinar aplicada, sem a prévia audição do presumível infractor.

#### Artigo 42.º

1 — Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada, sem que seja instaurado o respectivo procedimento disciplinar e sejam concedidos ao acusado, todos os meios de garantia e defesa.

#### Artigo 43.º

1 — O processo disciplinar inicia-se a partir do despacho que o determine.

2 — Será sempre precedido de uma fase preliminar, necessariamente inquisitória e sem sujeição ao princípio do contraditório, com a duração máxima de 30 dias.

3 — No termo da fase preliminar, o processo poderá ser arquivado ou aberto.

4 — A abertura do processo tem por fundamento o despacho que o determine e segue-se-lhe a formulação da nota de culpa.

5 — A nota de culpa conterá a descrição dos factos que são imputáveis ao arguido, sempre com a indicação do tempo e lugar, terminando com a especificação das disposições estatutárias, que foram violadas.

6 — A nota de culpa, será sempre reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo entregue ao sindicato associado, que, dela dará recibo no original, ou, na impossibilidade de tal prática, será esta remetida por carta registada e sob aviso de recepção.

7 — O sindicato associado formulará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias úteis a contar da data de entrega da nota de culpa, ou da data da recepção da carta, registada com aviso de recepção, podendo requerer as diligências pertinentes à descoberta da verdade e apresentar no máximo cinco testemunhas, podendo indicar três para cada facto.

8 — A decisão será tomada no prazo de 45 dias úteis a contar da apresentação da defesa, podendo esse prazo ser excepcionalmente prorrogado até ao limite de mais 45 dias úteis, se o conselho disciplinar o entender por necessário ou conveniente.

9 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser executada, sem que, o sindicato associado seja previamente notificado da decisão tomada e dos fundamentos que, a determinaram, por carta registada, sob aviso de recepção.

### CAPÍTULO VII

#### Da fusão, integração e dissolução

#### Artigo 44.º

1 — É ao congresso que compete decidir sobre a fusão, integração e dissolução da Federação, desde que convocado expressamente para o efeito.

2 — A decisão referida no número anterior só pode ser tomada por maioria qualificada de três quartos dos votos dos delegados ao congresso.

3 — Para cumprimento do consignado no n.º 1 deste artigo, será ainda o congresso a decidir sobre a liquidação e o destino do património da Federação, que reverterá para uma instituição particular de solidariedade social (IPSS), a escolher pelo congresso.

## CAPÍTULO VII

### Revisão, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

#### Artigo 45.º

A revisão dos presentes estatutos será feita pelo congresso e desde que conste da sua convocatória, pela forma indicada no n.º 1 do artigo 28.º e por força da disposição expressa na alínea j) do artigo 26.º

#### Artigo 46.º

A resolução de casos omissos nos presentes estatutos é da competência da direcção nacional.

#### Artigo 47.º

Os presentes estatutos só podem ser sujeitos a alteração em congresso expressamente convocado para esse efeito.

## CAPÍTULO VIII

### Corpos gerentes fundadores e gestão provisória

#### Artigo 48.º

1 — Durante os primeiros dois anos de existência da FENPOL, os corpos gerentes da Federação previstos nestes estatutos serão desempenhados pelos corpos gerentes fundadores nomeados pelo Sindicato Nacional da Polícia (SINAPOL) e o Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública (SUP), eleitos na assembleia constituinte que também aprovou estes estatutos.

2 — Caso durante o período anteriormente referido, novos sindicatos venham a ingressar na FENPOL, tanto o Sindicato Nacional da Polícia — SINAPOL como o Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública — SUP, cederão um dos vários cargos que possuam nos corpos gerentes da FENPOL.

3 — A escolha do cargo a ser cedido de acordo com o número anterior é da decisão do sindicato que cede o cargo, a fim de permitir a rotação na presidência.

4 — Em caso de destituição dos corpos sociais, o mesmo congresso elegerá uma comissão de gestão, que será presidida pelo presidente da mesa do congresso, que terá poderes de gestão corrente e procederá à instrução de novo processo eleitoral tendente à nova eleição dos corpos gerentes no prazo de 60 dias.

5 — Para efeitos do disposto no n.º 14 do artigo 29.º dos estatutos, ficam com a competência aí consignada, o presidente da mesa do congresso e um dos membros da comissão de gestão.

Registados em 15 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 316.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fl. 129 do livro n.º 2.

### Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 17 de Abril de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2009.

#### Artigo 11.º

3 — É incompatível a ocupação e exercício simultâneo de dois ou mais cargos em órgãos executivos diferentes.

#### Artigo 12.º

2 — Compõem o congresso:

Os sócios honorários sem direito a voto e não elegíveis para todo e qualquer órgão executivo.

#### Artigo 13.º

4 — Compõem a comissão eleitoral:

a) Um presidente — o presidente da mesa da assembleia geral; [...] os mandatários/representantes das listas candidatas a cada acto eleitoral;

6 — Compõe o conselho disciplinar cinco membros nomeados pelo conselho geral, de entre os seus membros.

#### Artigo 24.º

2 —

c) Remeter a identidade dos membros da direcção nacional, bem como cópia da acta da assembleia que os elegeu ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral no prazo de 30 dias após a eleição, para publicação imediata no *Boletim do Trabalho e Emprego*;

d) Remeter o requerimento do registo da associação sindical, assinado pelo presidente da mesa da assembleia constituinte ou de assembleia de representantes de associados, devidamente acompanhada dos estatutos aprovados, de certidão ou cópia certificada da acta da assembleia, com as folhas de presenças e respectivos termos de abertura e encerramento, nos termos e para os efeitos do n.º 2 do artigo 316.º do Regime do Contrato em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

#### Artigo 33.º

3 —

3.1 — A assembleia geral é convocada extraordinariamente a nível nacional por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral, por sua iniciativa ou a pedido da direcção nacional ou de 10 % dos sócios no pleno uso dos seus direitos ou 200 dos seus associados, com a antecedência mínima de 30 dias em um dos jornais da lo-

calidade da sede do STI ou, não o havendo, em um dos jornais mais lidos:

- a) Para destituir no todo ou em parte a direcção nacional ou o conselho fiscal;
- b) Para eleger a direcção nacional ou o conselho fiscal, destituídos antes do termo do seu mandato;
- c) Sempre que tal se mostre necessário, para efeitos dos n.ºs 2, 4, 5 e 6 do artigo 18.º

3.2 — A assembleia geral é convocada ordinariamente a nível nacional, por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral, por sua iniciativa ou a pedido da direcção nacional ou de 10 % dos sócios no pleno uso dos seus direitos ou 200 dos seus associados, com a antecedência mínima de 60 dias em um dos jornais da localidade da sede do STI ou, não o havendo, em um dos jornais mais lidos.

4 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente quando requerida a sua convocação por:

- Pelo presidente da respectiva mesa;
- Deliberação do conselho geral;
- 10 % dos sócios no pleno uso dos seus direitos;
- 200 sócios no pleno uso dos seus direitos.

5 — O conselho geral reúne ordinariamente nos 1.º e 3.º quadrimestres de cada ano e extraordinariamente quando requerida a sua convocação por:

- Qualquer órgão executivo nacional;
- Um terço dos seus membros;
- Presidente da respectiva mesa;
- 10 % dos sócios no pleno uso dos seus direitos;
- 200 sócios no pleno uso dos seus direitos.

#### Artigo 34.º

3 — A assembleia distrital e regional é convocada extraordinariamente a nível distrital e regional por iniciativa do presidente da mesa coordenadora, ou a pedido da direcção distrital, ou de 200 sócios ou de 10 % dos sócios do respectivo distrito ou região, no pleno uso dos seus direitos, com a antecedência mínima de 15 dias:

- a) Para destituir a direcção distrital ou regional respectiva;
- b) Para eleger a direcção distrital ou regional respectiva destituída antes do termo do seu mandato.

4 — A convocatória do conselho distrital, regional ou sub-regional, será feita pela direcção distrital ou regional respectiva, reunindo-se ordinariamente até 10 dias antes de cada conselho geral e extraordinariamente por iniciativa daquela, ou quando requerida a sua convocação por:

- Maioria simples dos delegados sindicais do distrito, região ou sub-região em efectividade de funções;
- Direcção nacional, para debate de assuntos de âmbito distrital, regional ou sub-regional;
- 10 % dos sócios da respectiva assembleia local no pleno uso dos seus direitos;
- 200 sócios da respectiva assembleia local no pleno uso dos seus direitos.

#### Artigo 35.º

A convocatória da assembleia local será feita pela delegação local respectiva, reunindo-se ordinariamente ou

extraordinariamente até cinco dias antes do conselho distrital, regional ou sub-regional e extraordinariamente por iniciativa daquela, ou quando requerida a sua convocação por:

- 10 % dos sócios da respectiva assembleia local no pleno uso dos seus direitos;
- Por 200 sócios da respectiva assembleia local no pleno uso dos seus direitos;
- Direcção distrital ou regional respectiva, para debate de assuntos de âmbito local.

#### Artigo 36.º

3 — As deliberações serão tomadas por maioria simples dos membros presentes.

#### Artigo 39.º

6 — Só poderão ser eleitos para órgãos executivos nacionais, distritais e locais, os sócios que tenham essa qualidade ininterruptamente, há pelo menos três anos, um ano e seis meses respectivamente, e no pleno uso dos seus direitos sindicais.

7 — a) São asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições para a direcção, devendo constituir-se para fiscalizar o processo eleitoral uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes da cada uma das listas concorrentes.

b) Com as listas, os proponentes apresentam o seu programa de acção, o qual, juntamente com aquelas, deve ser amplamente divulgado, por forma a que todos os associados dele possam ter conhecimento prévio, nomeadamente pela sua exposição em lugar bem visível na sede do sindicato durante o prazo mínimo de oito dias.

- c) Na existência de listas candidatas [...]
- d) No caso previsto na alínea anterior [...]
- e) Se ainda assim não houver [...]

8 — Sob pena de nulidade do processo eleitoral [...]

#### Artigo 44.º

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

2 — Se se demitirem ou forem destituídos os delegados sindicais, a assembleia local respectiva, promoverá de imediato a eleição dos seus substitutos.

#### Artigo 60.º

1 — A extinção do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral e por, pelo menos, três quartos dos votos expressos pelos sócios, depois de cumprido o disposto no n.º 13 do artigo 19.º

2 — A assembleia geral [...]

#### Artigo 68.º

Os presentes estatutos entram em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 15 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 317.º do Código do Trabalho, sob o n.º 44, a fl. 129 do livro n.º 2.



## II — DIRECÇÃO

### **Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil**

Eleição em 17 de Março de 2010 para o mandato de dois anos.

#### **Direcção**

Cristina Maria Vigon de Magalhães Cardoso, bilhete de identidade n.º 4694266, de 19 de Março de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 102750971.

Henrique Miguel Louro Martins, bilhete de identidade n.º 10534902, de 11 de Julho de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 200423517.

Joana Godinho de Almeida Fernandes Maurício, bilhete de identidade n.º 10827785, de 16 de Setembro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 212309617.

José Manuel Guedes Freire Rodrigues, bilhete de identidade n.º 1086328, de 5 de Dezembro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 102761116.

Sara Cabral de Lima, bilhete de identidade n.º 5048060, de 3 de Agosto de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 116348763.

Nuno Miguel Caixeiro Marques, bilhete de identidade n.º 9641886, de 4 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 201638290.

Nuno Miguel Duarte Lobo da Silva, bilhete de identidade n.º 11236254, de 31 de Agosto de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 215506561.

### **UGT — Santarém, União Geral de Trabalhadores de Santarém**

Eleição em 8 de Maio de 2010 para o mandato de quatro anos.

Identificação dos membros do secretariado, eleitos no congresso fundador da UGT — Santarém, em 8 de Maio de 2010, para o mandato de 2010-2014.

#### **Secretariado da UGT — Santarém**

Presidente — António Carvalho Carreira, portador do bilhete de identidade n.º 1052151, de 16 de Fevereiro de 2007, do arquivo de identificação de Santarém, sindicato SBSI, bancário, Santander Totta.

Secretários:

Maria José Vital Simões, portadora do bilhete de identidade n.º 7036753, de 7 de Maio de 2003, do arquivo de identificação de Santarém, sindicato FNE, professora, Ministério da Educação.

José Agostinho Oliveira Sousa, portador do bilhete de identidade n.º 10677569, de 21 de Outubro de 2009, do arquivo de identificação de Santarém, sindicato SINDEL, engenheiro electrotécnico, EDP Distribuição.

José Manuel Oliveira Santos, portador do cartão de cidadão n.º 8680426, sindicato SINDEL, professor, Ministério da Educação.

Ana Sofia Ferreira Ribeiro, portadora do cartão de cidadão n.º 9640092, sindicato STE, técnica superior de turismo, Município do Cartaxo.

António Gomes da Silva Veiga, portador do cartão de cidadão n.º 2041153, sindicato SETAA, engenheiro técnico agrário, DRAPLVT.

Adérito Rocha Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 8862406, de 1 de Agosto de 2006, do arquivo de identificação de Santarém, sindicato SETACCOP, operador de vias automáticas, Auto-Estradas do Atlântico.

#### **Secretariado (suplentes)**

Carlos Luís Lopes Henriques, portador do bilhete de identidade n.º 5585937, de 23 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Santarém, sindicato SBSI, bancário, CCAM Salvaterra de Magos.

Quirino Francisco Jacob, portador do cartão de cidadão n.º 4866762, sindicato SINDEFER, electromecânico, EMEF.

João Luís Dinis Santos, portador do bilhete de identidade n.º 7729240, de 13 de Julho de 2006, do arquivo de identificação de Santarém, sindicato SINTAP, assistente técnico, Ministério da Educação.

Marília Santos Seródio Serrano de Matos, portadora do cartão de cidadão n.º 07649965, sindicato SINDEP, professora, Ministério da Educação.

João Luís dos Santos Lopes, portador do cartão de cidadão n.º 7855080, de 19 de Dezembro de 2005, do arquivo de identificação de Santarém, sindicato SINDETELCO, carteiro, CTT.

João Henrique Negrier Meirinho, portador do bilhete de identidade n.º 10589223, de 15 de Janeiro de 2007, do arquivo de identificação de Santarém, sindicato SITESE, operador especializado, DAI — Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial.

João Manuel Madureira Lidónio, portador do cartão de cidadão n.º 6843118, de 18 de Fevereiro de 2000, do arquivo de identificação de Santarém, sindicato SITRA, motorista de passageiros, Rodoviária do Tejo.

### **Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte (STIANOR)**

Eleição nos dias 19, 20 e 21 de Maio de 2010, para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Efectivos:

António Vitorino Peres, casado, residente no Edifício Ladeira, 985, rés-do-chão, esquerdo, Seada, Carregosa, 3720-031 Oliveira de Azeméis, sócio n.º 13708, bilhete de identidade n.º 3957340, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos Augusto Amaral Lopes Castro, casado e residente na Rua de Paulo Silva Ranito, 30, 4.º, B, 4465-741 Leça do Balio, sócio n.º 14045, bilhete de identidade n.º 3332554, arquivo de identificação de Lisboa.

Floribela Pereira Gonçalves Santos, casada, residente na Rua de Jardim São Paulo, Frades, 3020-384 Coimbra, sócia n.º 14821, bilhete de identidade n.º 9822519, emitido pelo arquivo de identificação de Coimbra.

Florinda Francília Dias Silva, viúva, residente na Rua do Dr. Alberto Sampaio, bloco B, ent. 4, 2.º, direito, nascente, 4490 Póvoa de Varzim, sócia n.º 4011, bilhete de identidade n.º 6670268, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Glória de Fátima Silva Almeida Araújo, casada, residente em Nespereira, Polvolide, Estrada Nacional n.º 229/2, 10, 3505-245 Polvolide, Viseu, sócia n.º 14756, bilhete de identidade n.º 9615511, emitido pelo arquivo de identificação de Viseu.

Glória de Jesus Correia Macedo, casada e residente na Rua de Damião de Góis, 72, rés-do-chão, direito, 4435-199 Rio Tinto, sócia n.º 12630, bilhete de identidade n.º 6680960, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Manuel Silva Borges, casado, residente na Rua de Manuel Ferreira, Fermil, 3720-659 Vila de Cucujães, sócio n.º 13596, bilhete de identidade n.º 5105081, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José Armando Figueiredo Correia, casado, residente na Rua do Parque Desportivo, 138, 4490 Póvoa de Varzim, sócio n.º 13288, bilhete de identidade n.º 7003877, do arquivo de identificação do Porto.

José Maria da Costa Lapa, solteiro, residente na Rua da Costa, 128, 4480 Vila do Conde, sócio n.º 1599, bilhete de identidade n.º 3330338, emitido pelo arquivo de identificação do Porto.

Lucília Fernanda Ferreira Gonçalves Pereira, casada, residente na Rua de Crasto, 681, 4405-550 Gulpilhares, Vila Nova de Gaia, sócia n.º 12555, bilhete de identidade n.º 10856422, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Luzia da Silva Braga, divorciada, residente na Rua de Joaquim Neves dos Santos, 190, 2.º, direito, 4450 Guifões, Matosinhos, sócia n.º 2177, bilhete de identidade n.º 3944237, arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Alberto da Silva Costa, casado, residente na Travessa da Candosa, 196, Válega, 3880-631 Ovar, sócio n.º 13087, bilhete de identidade n.º 7414663, arquivo de identificação de Lisboa.

Maria de Jesus Caridade Mota Pinto, casada, residente na Rua de 25 de Abril, 3320 Pampilhosa da Serra, sócia n.º 11852, bilhete de identidade n.º 9637834, arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Madalena de Jesus Melo Gonçalves, casada, residente na Rua de Nogueira Corvos, A. Nogueira, 3505-269 Santos Evos, Viseu, sócia n.º 14376, bilhete de identidade n.º 7569258, do arquivo de identificação de Viseu.

Miguel Fernando Botelho Cardoso, casado, residente na Praceta de António Gonçalves Lage, 72, 2.º, esquerdo, 4425-222 Maia, sócia n.º 15369, bilhete de identidade n.º 10309576, do arquivo de identificação de Lisboa.

Pedro Miguel Cerqueira Saraiva, casado, residente na Rua do General Torres, 237, 3.º, 4430-109 Vila Nova de Gaia, sócio n.º 14391, bilhete de identidade n.º 9896507, do arquivo de identificação de Lisboa.

Rosalina Maria Carvalho Leite, divorciada, residente na Alameda da Nossa Senhora dos Anjos, 4405-667 Vila Nova de Gaia, sócia n.º 13748, bilhete de identidade n.º 10940744, do arquivo de identificação de Lisboa.

#### Suplentes:

José Manuel Pereira Almeida Lopes, casado, residente na Rua de Baixo, São João, 3880 Ovar, sócio n.º 12353, bilhete de identidade n.º 8174588, do arquivo de identificação de Lisboa.

António Rodrigues dos Santos, casado, residente na Praceta de Luís António Verney, 8, 4100 Porto, sócio n.º 7484, bilhete de identidade n.º 2977719, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Albino Matos Valente, casado, residente na Rua de São Miguel, 272, 3880-578 Valega, Ovar, sócio n.º 11760, bilhete de identidade n.º 6377129, do arquivo de identificação de Lisboa.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 25 de Maio de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2009.

O n.º 3 do artigo 32.º passa a constar como alínea f) do n.º 2 com a mesma redacção.

#### Artigo 32.º

[...]

1 — .....

2 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

e) .....

f) Requerer a convocação da assembleia geral quando, no âmbito destas competências, o julgue necessário.

3 — (*Revogado.*)

É aditado um n.º 4 ao artigo 33.º dos estatutos com a seguinte redacção:

### Artigo 33.º

[...]

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — O conselho fiscal só poderá validamente deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

5 — (*Anterior n.º 4.*)

6 — (*Anterior n.º 5.*)

Registados em 9 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 96 do livro n.º 2.

## Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra — Alteração

Alteração, aprovada em reunião da assembleia geral, realizada em 16 de Dezembro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 11, de 15 de Junho de 1993.

### CAPÍTULO I

#### Denominação, duração, sede e objecto

##### Artigo 1.º

##### Denominação e duração

A Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra, adiante designada abreviadamente de Associação ou ACISM, é uma associação sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constituída nos termos da lei.

##### Artigo 2.º

##### Sede

A ACISM tem a sua sede em Mafra, na Rua da Cidade de Frehel, 14, rés-do-chão, 2640-469 Mafra.

### Artigo 3.º

#### Associados

A ACISM é uma entidade livremente constituída, podendo inscrever-se nela pessoas singulares ou colectivas de direito privado, titulares de uma empresa, que exerçam, no concelho de Mafra, a actividade económica de comércio, indústria ou prestação de serviços.

### Artigo 4.º

#### Objectivos

A ACISM tem como objectivos:

a) Representar e defender os legítimos interesses de todos os associados com prestígio e dignificação;

b) Contribuir para o harmónico desenvolvimento da economia nacional, com vista à manutenção de um clima de progresso;

c) Disponibilizar aos associados apoio técnico, fiscal e legal, para os assuntos referentes à sua actividade ou que com ela se relacionem;

d) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados;

e) Promover a formação profissional do associado nas áreas do seu interesse ou nas impostas por lei, em colaboração com os sectores privado e público;

f) Organizar e manter actualizado o cadastro das empresas associadas e obter delas as informações necessárias ao funcionamento da Associação, nomeadamente no que respeita à contratação colectiva e demais relações de trabalho;

g) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para solução dos problemas económicos, sociais e fiscais dos sectores;

h) Estudar e propor a solução dos problemas relacionados com o exercício da actividade dos associados;

i) Coordenar e regular o exercício das actividades dos sectores representados e protegê-los contra as práticas de concorrência desleal lesivas do seu interesse e do seu bom nome.

### CAPÍTULO II

#### Dos associados

#### Admissão, direitos, demissão e exclusão

##### Artigo 5.º

##### Legitimidade e admissão

1 — Podem ser associados da ACISM todas as pessoas singulares ou colectivas e de direito privado a que se refere o artigo 3.º

2 — A admissão como associado depende da aceitação da direcção, devendo para o efeito, ser preenchida proposta de admissão.

3 — Após aceitação da proposta, o associado deverá apresentar os documentos e prestar as informações que lhe forem solicitadas.

## Artigo 6.º

### Direitos dos associados

São direitos associados:

- a) Eleger e ser eleitos para os corpos gerentes ou para quaisquer comissões ou delegações que a Associação considere necessárias;
- b) Participar e convocar reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários e dos regulamentos da Associação, votando nos pontos constantes da ordem de trabalhos;
- c) Requerer aos órgãos da Associação as informações que desejarem e examinar a contabilidade no período de 15 dias que antecede a assembleia geral;
- d) Apresentar as sugestões julgadas convenientes à realização dos fins estatutários;
- e) Utilizar e beneficiar dos serviços e do apoio da Associação nas condições que forem estabelecidas;
- f) Solicitar a sua demissão.

## Artigo 7.º

### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Colaborar nos fins da Associação;
- b) Desempenhar os cargos associativos para que forem eleitos ou designados com zelo e dedicação;
- c) Pagar pontualmente a jóia de inscrição e as quotas fixadas;
- d) Comparecer à assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- e) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos, bem como as disposições legais, regulamentares e estatutárias;
- f) Prestar as informações e esclarecimentos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais.

## Artigo 8.º

### Demissão e exclusão

1 — Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que deixarem de exercer a actividade representada pela Associação;
- b) Os que se demitirem;
- c) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante três meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado;
- d) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectarem gravemente o seu prestígio.

2 — Os associados deve solicitar a sua demissão por escrito e dirigida à direcção.

3 — O associado que por qualquer forma deixar de pertencer à ACISM não tem o direito de repetir as quotizações que haja pago e perde o direito ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da Associação.

4 — A ACISM pode, contudo, reclamar a quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

5 — No caso da alínea c) do n.º 1 poderá a direcção decidir a readmissão uma vez liquidado o débito.

## CAPÍTULO III

### Dos órgãos sociais

#### SECÇÃO I

#### Princípios gerais

### Artigo 9.º

#### Órgãos sociais

1 — Os órgãos sociais da Associação são:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

2 — A duração dos mandatos é de três anos, não sendo permitida a reeleição para o mesmo órgão por mais de dois mandatos consecutivos.

3 — Nenhum associado poderá fazer parte de mais do que um órgão social.

4 — Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos a qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e que regulará os termos da gestão da Associação até à realização de novas eleições.

### Artigo 10.º

#### Eleições

1 — Os elementos titulares da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos por sufrágio directo de todos os associados.

2 — Só podem eleger e ser eleitos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais, nomeadamente com as quotas em dia.

3 — Os associados impossibilitados de comparecer na respectiva assembleia de voto podem exercer esse direito mediante o envio da lista pelo correio em sobrescrito fechado com a identificação do votante no exterior.

4 — Este sobrescrito será remetido em sobrescrito maior, acompanhado por uma carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, em papel timbrado da firma ou com carimbo e devidamente assinada.

5 — Cada sócio tem apenas direito a um voto, seja qual for o número de estabelecimentos que possua.

6 — A eleição será feita em escrutínio secreto dentro das normas legais vigentes.

7 — As candidaturas poderão ser apresentadas pela direcção, cuja lista terá a letra «A», ou por comissões de associados, num mínimo de 30, sendo então as listas designadas por ordem alfabética, segundo a ordem de entrada.

8 — As listas de candidatura, além das assinaturas dos proponentes, devem, igualmente ser subscritas pelos candidatos e enviadas à mesa da assembleia eleitoral, até 30 dias antes da data do acto eleitoral.

9 — As listas de candidatura devem indicar o candidato ao cargo de presidente de cada um dos órgãos.

**Artigo 11.º****Mesa de assembleia eleitoral e formalidades**

1 — Para efeito das eleições será constituída uma mesa de assembleia eleitoral, composta por três associados, nomeada pela mesa da assembleia geral e dela não poderão fazer parte elementos dos corpos sociais em exercício.

2 — As eleições devem ser marcadas pela mesa da assembleia com um mínimo de 45 dias de antecedência sobre a data da sua realização, por aviso directo aos associados, indicando-se no mesmo a composição da mesa da assembleia eleitoral.

3 — As listas de voto, editadas pela direcção sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma rectangular, com as dimensões de 15 cm × 10 cm, em papel branco, liso, e conterão, impresso ou dactilografado, o nome dos candidatos.

4 — As listas de voto serão enviadas pelo correio a todos os associados até uma semana antes da data marcada para o acto eleitoral.

5 — No acto eleitoral, a identificação dos eleitores será efectuada através do cartão de associado, bilhete de identidade ou cartão de cidadão.

6 — O escrutínio será efectuído pela mesa da assembleia eleitoral imediatamente após a conclusão da votação, sendo proclamados os eleitos.

7 — Consideram-se nulas as listas que tenham nomes cortados ou as que violem o disposto no n.º 3.

8 — O recurso interposto com fundamento na irregularidade do acto eleitoral deverá ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até 48 horas após o termo do acto eleitoral.

9 — A decisão da mesa será comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede da Associação.

10 — Da decisão da mesa cabe recurso para a assembleia geral.

**SECÇÃO II****Da assembleia geral****Artigo 12.º****Definição e composição**

1 — A assembleia geral é o órgão supremo da Associação e as suas deliberações tomadas nos termos legais e estatutários são obrigatórias para os restantes órgãos sociais e para todos os membros daquela.

2 — A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

**Artigo 13.º****Constituição da mesa da assembleia geral**

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários (eram três secretários).

2 — Incumbe ao presidente convocar a assembleia geral, presidir à mesma e dirigir os trabalhos.

3 — Na falta ou impedimento, o presidente será substituído por um dos secretários, a eleger de entre eles.

4 — Compete ao secretário coadjuvar o presidente na orientação dos trabalhos e elaborar as actas das reuniões.

**Artigo 14.º****Competência da assembleia geral**

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Aprovar e alterar os estatutos;
- c) Apreciar e deliberar sobre o orçamento proposto pela direcção;
- d) Aprovar anualmente o relatório, balanço e contas do exercício apresentados pela direcção;
- e) Deliberar, sob proposta da direcção, sobre a alteração das jóias e das quotas;
- f) Deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- g) Deliberar sobre a criação de delegações de grupos de trabalho;
- h) Deliberar sobre a integração da Associação em confederações ou associações nacionais ou estrangeiras com fins idênticos aos da Associação;
- i) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes, elegendo uma comissão directiva provisória, a qual terá de proceder a eleições no prazo máximo de 60 dias;
- j) Deliberar sobre a dissolução da Associação e forma de liquidação do seu património;
- k) Apreciar e deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido devidamente convocada.

**Artigo 15.º****Competência do presidente**

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários e dirigir os seus trabalhos;
- b) Dar posse aos órgãos directivos;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;
- d) Publicar e assinar os livros das actas.

**Artigo 16.º****Competência dos vogais**

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- b) Redigir as actas;
- c) Informar os associados das deliberações da assembleia;
- d) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia.

**Artigo 17.º****Convocação da assembleia e forma**

1 — A assembleia geral reunir-se-á obrigatoriamente em sessão ordinária:

- a) No mês de Março de cada ano, para efeitos da alínea d) do artigo 14.º;
- b) No mês de Novembro de cada ano, para efeitos da alínea c) do artigo 14.º;

c) No mês de Abril, uma vez de três em três anos, para eleição da mesa, da direcção e do conselho fiscal.

2 — A assembleia geral reunir-se-á em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa o entenda necessário;
- b) A solicitação da maioria da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos associados.

3 — A assembleia geral é convocada pelo presidente com uma antecedência mínima de oito dias.

4 — A convocatória deverá conter o dia, a hora e o local da reunião, bem como a ordem de trabalhos e expedida para cada um dos associados, por meio de comunicação postal, com a antecedência mínima de oito dias.

#### Artigo 18.º

##### Deliberações

São anuláveis as deliberações tomadas sobre matéria estranha à ordem de trabalhos, salvo se, e estando presentes ou devidamente representados, todos os associados no pleno gozo do seus direitos, concordarem, por unanimidade, com a sua inclusão.

#### Artigo 19.º

##### Funcionamento

1 — Os pedidos de convocação da assembleia geral em sessão extraordinária deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, uma proposta da ordem de trabalhos.

2 — A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros e meia hora depois com qualquer número, e as suas deliberações serão tomadas por maioria de votos, salvo o disposto nos artigos 43.º e 44.º, n.º 1.

3 — Será lavrada em acta cada reunião da assembleia geral, assinada pelo presidente, mas de cada uma fazendo parte folha de presenças com a assinatura de todos os associados presentes.

#### SECÇÃO III

##### Da direcção

#### Artigo 20.º

##### Definição, composição e constituição

1 — A direcção é o órgão de administração e de representação da ACISM.

2 — A direcção da Associação é composta por três membros eleitos pela assembleia geral e é constituída por um presidente e dois vice-presidentes.

3 — A direcção é igualmente composta por dois substitutos eleitos de entre os associados, que apenas são chamados para substituir os efectivos na sua falta ou impedimento definitivo, pela ordem apresentada na lista.

4 — Na falta ou impedimento do presidente, este será substituído por um dos vice-presidentes.

#### Artigo 21.º

##### Competências da direcção

Compete à direcção:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as decisões da assembleia geral;
- b) Gerir a Associação com as limitações decorrentes da aplicação dos presentes estatutos e administrar os seus fundos;
- c) Organizar os serviços da Associação e admitir pessoal;
- d) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços da Associação;
- e) Aprovar ou rejeitar a admissão de associados que não preencham os requisitos estatutários;
- f) Submeter à apreciação da assembleia geral todos os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- g) Elaborar e apresentar, anualmente, à assembleia geral o relatório, balanço e contas do exercício;
- h) Elaborar o orçamento a ser votado pelo conselho fiscal;
- i) Promover e fazer cumprir o plano de actividades anual;
- j) Deliberar sob a forma de pagamento da jóia e das quotas;
- k) Aplicar as sanções nos termos destes estatutos;
- l) Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho, dentro dos poderes que lhe forem conferidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e dos conselhos das secções a constituir;
- m) Representar a Associação em actos, contratos e protocolos no âmbito da prossecução dos interesses da Associação;
- n) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- o) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e regulamentos e praticar todos os actos necessários à realização dos fins da Associação.

#### Artigo 22.º

##### Competências do presidente

Compete, em especial, ao presidente da direcção:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Convocar e presidir às reuniões da direcção;
- c) Coordenar os diversos sectores das actividades da Associação.

#### Artigo 23.º

##### Reuniões

1 — A direcção reunir-se-á sempre que o julgue necessário, a convocação do seu presidente ou da maioria dos membros, mas obrigatoriamente com uma periodicidade quinzenal.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria de votos.

3 — Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas decisões tomadas contrariamente às disposições legais, dos estatutos e dos regulamentos internos.

4 — São isentos de responsabilidade os membros da direcção que não tenham estado presentes à reunião ou que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada.

5 — Serão lavradas actas de cada sessão da direcção, na qual se devem indicar quem está presente, a ordem de trabalhos, as deliberações tomadas, devendo ser assinadas pelos presentes na sessão.

#### Artigo 24.º

##### Poderes de representação

1 — A direcção pode delegar no presidente ou em outro dos seus membros os poderes colectivos de representação previstos na alínea n) do artigo 21.º

2 — A direcção pode designar mandatários, delegando-lhes poderes específicos previstos nestes estatutos ou aprovados pela assembleia geral, bem como revogar os respectivos mandatos.

#### Artigo 25.º

##### Assinaturas

1 — Para obrigar a Associação são suficientes duas assinaturas de quaisquer dos membros da direcção.

2 — Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção ou, em seu nome, por qualquer outro director ou, ainda, pelo funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

#### SECÇÃO IV

##### Do conselho fiscal

#### Artigo 26.º

##### Definição, composição e constituição

1 — O conselho fiscal é o órgão de controlo e fiscalização da Associação.

2 — O conselho fiscal é composto por três membros eleitos pela assembleia geral e é constituído por um presidente e dois vogais.

#### Artigo 27.º

##### Competências

1 — Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, trimestralmente, a contabilidade da Associação e toda a documentação que considere conveniente;

b) Emitir parecer sobre o relatório, balanço e contas do exercício apresentados pela direcção;

c) Discutir e votar os orçamentos ordinários e suplementar, elaborados pela direcção;

d) Exercer todas as funções consignadas na lei, nos presentes estatutos e nos regulamentos internos;

e) Requerer a convocatória extraordinária da assembleia geral;

f) Verificar o cumprimento dos estatutos e da lei.

2 — O presidente do conselho fiscal poderá estar presente em reuniões da direcção, sempre que o solicite.

3 — As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos membros presentes.

#### Artigo 28.º

##### Reuniões

1 — Ao presidente do conselho fiscal compete convocar as reuniões sempre que o entender conveniente.

2 — O conselho fiscal reúne em sessões ordinárias com, pelo menos, uma periodicidade trimestral.

3 — O conselho fiscal reunirá extraordinariamente sempre que o presidente o convoque ou a pedido da maioria dos seus membros.

4 — Serão lavradas actas de cada sessão do conselho fiscal, na qual se devem indicar quem está presente, a ordem de trabalhos, as deliberações tomadas, devendo ser assinadas pelos presentes na sessão.

#### SECÇÃO V

##### Das secções

#### Artigo 29.º

##### Definição

1 — Para eficiente estudo e defesa dos respectivos interesses dos associados que se dediquem ao exercício do mesmo ramo de actividade ou ramos afins, estes podem agrupar-se em secções, a criar pela direcção, por iniciativa própria ou a pedido dos associados interessados.

2 — A representação oficial das secções da Associação compete sempre à direcção.

3 — As secções têm autonomia interna e devem organizar os seus regulamentos internos, que só entram em vigor depois de aprovados pela direcção, devendo aqueles subordinar-se aos estatutos e regulamento interno da Associação.

#### Artigo 30.º

##### Composição e constituição

1 — As secções serão geridas por um conselho constituído por três ou cinco associados eleitos de entre as entidades inscritas em cada secção.

2 — A eleição a que se refere este artigo realizar-se-á nos termos que vierem a ser definidos nos regulamentos internos das secções.

#### Artigo 31.º

##### Competência

Compete aos conselhos das secções:

a) Orientar e coordenar as actividades representadas nas secções, promovendo para isso as necessárias reuniões;

b) Estudar os problemas relacionados com as actividades a que as secções respeitem;

c) Emitir parecer sobre os assuntos que a direcção da Associação submeta à sua consulta e prestar-lhe as informações que lhes forem solicitadas;

d) Submeter à consideração da direcção os assuntos e iniciativas julgados convenientes às actividades agrupadas;

e) Coordenar e harmonizar os interesses comuns dos respectivos membros.

## Artigo 32.º

### Reuniões

Os conselhos das secções reúnem-se por iniciativa dos seus membros, sempre que o entendam, ou a pedido da direcção.

## Artigo 33.º

### Deliberações

1 — As deliberações dos conselhos que excedam a sua competência necessitam, para serem válidas, da aprovação da direcção da Associação.

2 — Antes de realizarem qualquer acto externo, os conselhos deverão obter, conforme os casos, o prévio acordo ou delegação de poderes da direcção da Associação, sob pena de o acto ser considerado nulo.

## CAPÍTULO VI

### Receitas

## Artigo 34.º

### Receitas

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e quotas;
- b) Os juros e outros rendimentos de bens que possua;
- c) Donativos ou subsídios não reembolsáveis;
- d) O produto dos serviços que presta aos associados;
- e) Quaisquer outras contribuições não impedidas por lei e nem contrárias aos presentes estatutos.

## Artigo 35.º

### Jóia

1 — A jóia de inscrição é de €25, podendo ser alterada em assembleia geral, sob proposta da direcção, nos termos da alínea e) do artigo 14.º

2 — A quotização mensal é fixa e o seu montante é aprovado em assembleia geral, sob proposta da direcção, nos termos da alínea e) do artigo 14.º

## Artigo 36.º

### Despesas

As despesas da Associação são as necessárias ou convenientes à realização efectiva dos seus fins, devendo ser devidamente comprovadas.

## Artigo 37.º

### Orçamento, relatório, balanço e contas

1 — O orçamento, a ser discutido e votado pelo conselho fiscal, deverá ser elaborado pela direcção e conter o montante das receitas e despesas previsíveis para cada ano de actividade.

2 — O orçamento deverá ser aprovado, em assembleia geral, até 30 de Novembro do ano anterior àquele a que respeita.

3 — O relatório, balanço e contas do exercício, sujeitos ao parecer do conselho fiscal, serão submetidos à apreciação da assembleia geral para aprovação ou rectificação até 31 de Março do ano seguinte a que respeitam.

## Artigo 38.º

### Valores em dinheiro

1 — Os valores da Associação, em numerário, serão depositados numa conta bancária à ordem ou a prazo.

2 — Em caixa não poderá ficar mais do que a importância considerada pela direcção, no início de cada ano, como necessária para o fundo de maneo.

3 — Os levantamentos só podem ser realizados por cheques ou ordem de pagamento assinados por dois elementos da direcção.

## CAPÍTULO VII

### Disciplina associativa

## Artigo 39.º

### Sanções

1 — Os associados estão sujeitos às seguintes sanções:

- a) Advertência por escrito;
- b) Suspensão temporária dos seus direitos;
- c) Expulsão.

2 — Incorrem na sanção prevista na alínea a) do n.º 1 os associados que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 7.º

3 — Incorrem nas sanções previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1, conforme a gravidade da infracção, os associados que reincidirem na infracção prevista no número anterior, que não cumprirem o disposto na alínea c) do artigo 7.º e ainda os que praticarem actos lesivos dos interesses e direitos da Associação ou dos seus associados.

## Artigo 40.º

### Procedimento

1 — A aplicação das sanções previstas no artigo anterior é da competência da direcção.

2 — Nenhuma sanção será aplicada sem que o associado conheça o seu motivo, devendo a direcção apresentar fundamentação por escrito e conceder-lhe um prazo não inferior a oito dias para apresentar a sua defesa.

3 — Da aplicação das penas previstas nas alíneas b) e c) do artigo 39.º cabe recurso para a assembleia geral e desta para os tribunais.

## Artigo 41.º

### Pagamento das quotas

A falta do pontual pagamento das quotas devido à Associação, além de poder dar lugar à sanção prevista nas alíneas b) e c) do artigo 39.º, não prejudica o recurso aos tribunais comuns para cobrança judicial das importâncias em dívida.



## CAPÍTULO VI

### Disposições gerais

#### Artigo 42.º

##### Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 43.º

##### Estatutos e órgãos sociais

1 — Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes na reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — A deliberação sobre a destituição dos órgãos sociais deve ser votada por, pelo menos, três quartos do número total de associados presentes na assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, mas nunca inferior a 20 % do número total de associados.

#### Artigo 44.º

##### Dissolução

1 — A Associação só pode ser dissolvida por deliberação que envolva o voto favorável correspondente a 50 % de todos os associados.

2 — A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível.

#### Artigo 45.º

##### Cargos sociais

É gratuito o exercício de cargos sociais, mas os seus membros serão reembolsados de todas as despesas que, por via deles, efectuarem através das verbas devidamente orçamentadas para esse fim.

#### Artigo 46.º

##### Dúvidas e omissões

As dúvidas e omissões resultantes da interpretação e execução destes estatutos e dos seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, na observância da legislação aplicável.

Registados em 15 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 96 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP)

Eleição em 25 de Março de 2010 para mandato de quatro anos.

Presidente — João Manuel Lança Vieira Lopes — Associação Portuguesa de Facility Services.

Vice-presidentes:

Carlos Alberto dos Santos Martins Moura — ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares.

Dr. Virgílio Gonçalves da Silva Constantino — ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis.

António Maria da Silva Ferreira Nunes — ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e Reparação Automóvel.

Manuel Clemente Bezerra de Sousa Lopes Teixeira — ANJE — Associação Nacional de Jovens Empresários.

Manuel Marcelino Peralta Pena Costa — APESPE — Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego.

Pedro Augusto Benrós d'Almeida Freire — APGS — Associação Portuguesa de Gestores e Liquidatários Judiciais e dos Administradores da Insolvência.

Domingos Macedo Barbosa — Associação Comercial de Braga.

Nuno Camilo da Mota Oliveira — Associação dos Comerciantes do Porto.

Vasco Linhares de Lima Álvares de Melo — UACS — União de Associações do Comércio e Serviços.

Vogais:

João Gaspar Lopes Ribeiro — Associação Nacional das Farmácias.

José Manuel Franco de Matos — Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção.

Verter Augusto da Silva Gomes — GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

Maria Clara Dias da Cunha — ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising.

Luís Manuel Cabaço Martins — ANTROP — Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros.

Amadeu Fernandes Correia — Associação dos Cabeleireiros de Portugal.

Graciano Sebastião Cardoso Martinho — Associação Comercial e Industrial de Gondomar.

Francisco Joaquim Carriço Pedro — Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal.

Gualter Jorge Lopes Mirandez — Associação Comercial do Distrito de Viseu.

Suplentes:

Fernando António Oliveira Pinto — AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas.

Carlos Filipe Gonçalves Duarte — Associação Nacional dos Grossistas de Tabacos.

Maria Margarida Ramos de Carvalho — ANACS — Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros.

Fernando Teixeira — ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel.

José Hernâni Costa — Associação Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto.

Joaquim José Mendes Covas — UEVM — União Empresarial do Vale do Minho.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### **TERGEN — Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, S. A. — Alteração**

Alteração, aprovada em 30 de Abril de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2009.

##### Preâmbulo

Os trabalhadores da TERGEN — Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, S. A., com sede em Vala do Carregado, 2580-510 Carregado, no exercício dos direitos que a Constituição, a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão da Trabalhadores:

##### Artigo 1.º

###### **Colectivo de trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na

constituição da Comissão da Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

##### Artigo 2.º

###### **Órgão do colectivo**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT);
- c) A subcomissão de trabalhadores (Sub/CT);
- d) O conselho geral de trabalhadores (CGT).

##### Artigo 3.º

###### **Plenário**

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme definição do artigo 1.º

##### Artigo 4.º

###### **Competência do plenário**

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;

c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 5.º

##### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

a) Pela CT;

b) Pelo mínimo de nove ou 30 % dos trabalhadores dos quadros da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 6.º

##### Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

#### Artigo 7.º

##### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos do artigo 5.º

#### Artigo 8.º

##### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível, no mínimo de vinte e quatro horas face à sua emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 50 % dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

a) Destituição da CT, ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei, e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 11.º

##### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário, as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de alguns dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

#### Comissões de Trabalhadores

#### Artigo 12.º

##### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Competência da CT

Compete à CT:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

e) Gerir ou participar na gestão das obras e dos planos de benefícios sociais (FLEX).

#### Artigo 14.º

##### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo de toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do Homem pelo Homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 16.º

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei, e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

#### Artigo 17.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com os órgãos de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para decisões nas quais a CT tenha o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa e abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;

c) Situações de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

g) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

**Artigo 20.º****Obrigatoriedade do parecer prévio**

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da Comissão de Trabalhadores os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

**Artigo 21.º****Controlo de gestão**

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação

inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

**Artigo 22.º****Processos de reestruturação da empresa**

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Directamente pela Comissão de Trabalhadores, quando se trate de reestruturação da empresa.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

**Artigo 23.º****Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores**

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

**Artigo 24.º****Gestão de serviços sociais**

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

**Artigo 25.º****Participação na elaboração da legislação do trabalho**

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

## **Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT**

### **Artigo 26.º**

#### **Tempo para o exercício de voto**

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

### **Artigo 27.º**

#### **Plenário e reuniões**

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de 48 horas.

### **Artigo 28.º**

#### **Acção da CT no interior da empresa**

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

### **Artigo 29.º**

#### **Direito de afixação e distribuição de documentos**

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

### **Artigo 30.º**

#### **Direito a instalações adequadas**

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

### **Artigo 31.º**

#### **Direito a meios materiais e técnicos**

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

### **Artigo 32.º**

#### **Faltas de representantes de trabalhadores**

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

### **Artigo 33.º**

#### **Autonomia e independência da CT**

1 — A CT é independente da entidade patronal, do Estado, dos partidos políticos e associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo influir sobre a CT.

### **Artigo 34.º**

#### **Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal a estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

### **Artigo 35.º**

#### **Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos;
- c) Qualquer acto discriminatório que prejudique o trabalhador financeiramente (vencimento, prémios, bónus extras, subsídios).

### **Artigo 36.º**

#### **Protecção legal**

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previstos nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### Artigo 37.º

#### Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 38.º

##### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

#### Artigo 39.º

##### Composição

1 — A CT é composta por três elementos, conforme o artigo 417.º, n.º 1, alínea b), da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado na lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

#### Artigo 40.º

##### Duração do mandato

O mandato é de três anos, contados a partir da data da posse.

#### Artigo 41.º

##### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 39.º

#### Artigo 42.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 43.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são exigidas as assinaturas da maioria dos seus membros, com um mínimo de duas assinaturas.

#### Artigo 44.º

##### Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura, e deste eleito um secretário coordenador, que executarão as deliberações da comissão e coordenarão a actividade da CT.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples e de acordo com o regulamento de funcionamento da CT a aprovar na sua primeira reunião. O recurso a plenário de trabalhadores deve ser utilizado sempre que a importância da matéria o justificar ou exigir.

#### Artigo 45.º

##### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificados;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — A CT reunirá pelo menos uma vez de dois em dois meses com as subcomissões de departamento, que se farão representar por dois e por um membro respectivamente.

#### Artigo 46.º

##### Financiamento

Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolhas de fundo;

b) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) Contribuições voluntárias dos trabalhadores.

#### Artigo 47.º

##### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é três anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 48.º

##### Conselho geral de trabalhadores

1 — O CGT é constituído pelos membros da CT e das Sub/CT.

2 — Ao CGT, como órgão consultivo de âmbito geral que é, compete habilitar a CT com todos os elementos de informação sobre as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores.

3 — O CGT pode ser convocado por:

a) Pela CT;

b) Por iniciativa de qualquer Sub/CT, a seu requerimento feito à CT, acompanhado pela ordem de trabalhos.

4 — Os trabalhos destas reuniões serão orientados pela CT.

5 — As convocatórias serão enviadas com a antecedência mínima de uma semana.

#### Artigo 49.º

##### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT das empresas do mesmo grupo ou sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à comissão coordenadora da região.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e solidariedade.

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 50.º

##### Regulamento eleitoral

a) Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

#### Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 51.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

#### Artigo 52.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivos de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 53.º

##### Comissão eleitoral plenária

1 — O processo eleitoral é iniciado por uma comissão eleitoral plenária (CEP) composta por três membros da CT, ou por três trabalhadores, caso aquela não exista, eleitos de entre os trabalhadores da empresa. Esta comissão elege o seu respectivo presidente, com voto de qualidade, ao qual compete convocar as reuniões que se justifiquem durante todo o processo eleitoral.

2 — A CEP é constituída após a abertura do processo eleitoral, pelos seus três membros e por um representante de cada candidatura concorrente (delegado da lista) que deve ser indicado, por escrito, no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

3 — A CEP, através de dois terços dos seus membros, pode convocar reuniões, invocando os seus motivos.

4 — As deliberações serão tomadas por maioria simples dos presentes e registadas em acta.

5 — A CEP cessa o seu mandato no acto da tomada de posse da CT eleita.

#### Artigo 54.º

##### Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### Artigo 55.º

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é realizado até 90 dias antes do término do mandato da Comissão e subcomissões de trabalhadores.

2 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

3 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e objectivo da votação.

4 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

5 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

6 — Com a convocação da votação deve ser publicado o respectivo regulamento.

7 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedem à convocação da votação.



### Artigo 56.º

#### Quem pode convocar o acto eleitoral

- 1 — O acto eleitoral é convocado pela CEP.
- 2 — O acto eleitoral pode ainda ser convocado por 20 % dos ou 100 trabalhadores da empresa.

### Artigo 57.º

#### Candidaturas

- 1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT, 20 % dos ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais, ou no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissões de trabalhadores, por 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento.
- 2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.
- 4 — As candidaturas são apresentadas até 12 dias antes da data para o acto eleitoral.
- 5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CEP, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.
- 6 — A CEP entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 7 — Todas as candidaturas têm o direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CEP para os efeitos deste artigo.

### Artigo 58.º

#### Rejeição de candidaturas

- 1 — A CEP deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2 — A CEP dispõe do prazo máximo de seis dias, a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.
- 3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CEP, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.
- 4 — As candidaturas que findo o prazo referido no número anterior continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CEP e entregue aos proponentes.

### Artigo 59.º

#### Aceitação de candidaturas

- 1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CEP publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.
- 2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CEP a

cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

### Artigo 60.º

#### Campanha eleitoral

- 1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.
- 2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.
- 3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

### Artigo 61.º

#### Local e horário da votação

- 1 — A votação da constituição da Comissão de Trabalhadores e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.
- 2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.
- 3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.
- 4 — A votação inicia-se, pelo menos, 30 minutos antes do começo e termina, pelo menos, 60 minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.
- 5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.
- 6 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e nos mesmos termos.
- 7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

### Artigo 62.º

#### Laboração contínua e horários diferenciados

- 1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.
- 2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos 30 minutos antes do começo e 60 minutos depois do fim.

### Artigo 63.º

#### Mesas de voto

- 1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.
- 2 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem

prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

3 — Os trabalhadores referidos no n.º 2 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 64.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente indicado pela CT ou pela CEP caso a CT não exista, e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem o acto eleitoral, sendo dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CEP é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, por três elementos indicados por aquela, de entre os trabalhadores do respectivo estabelecimento.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 65.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CEP, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CEP envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 66.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas

as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 67.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CEP até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão Eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funciona a CEP, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 68.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 67.º, ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 69.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas

pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CEP.

6 — A CEP, seguidamente proclama os eleitos.

#### Artigo 70.º

##### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CEP deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CEP e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A Comissão e as subcomissões de trabalhadores cessantes, após o acto eleitoral mantêm-se em funções até à data da publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* da Comissão e subcomissões de trabalhadores eleitas, antes do término do mandato da Comissão cessante.

4 — A Comissão e as subcomissões de trabalhadores eleitas só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 71.º

##### Recurso para impugnação das eleições

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo máximo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CEP cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 72.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % dos ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 73.º

##### Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1 — A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

#### Artigo 74.º

##### Destino do património em caso de extinção

No caso de extinção da Comissão de Trabalhadores o destino do seu património será decidido em plenário de trabalhadores, nunca podendo reverter para estes.

##### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 75.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

#### Artigo 76.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 9 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 96 do livro n.º 2.

## II — ELEIÇÕES

**TERGEN — Operação e Manutenção de Centrais Termoelectricas, S. A.**

Comissão e subcomissão de trabalhadores eleitas em 30 de Abril de 2010 para o mandato de três anos.

Lista	Nome	Área de trabalho	Número do bilhete de identidade ou cartão de cidadão
<b>Comissão de Trabalhadores</b>			
A	Coordenador — Marco António Esteves Guiomar .....	EDP n.º 331269	11647214
A	Secretário — Ricardo José Narciso da Silva Peixoto .....	EDP n.º 331276	11208810
A	Secretário — José Manuel Marques Batista .....	EDP n.º 334050	8924830
<b>Subcomissão de trabalhadores</b>			
A	Secretário — Rui Pedro dos Reis Leal .....	EDP n.º 332537	12567356

Registados em 9 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 58, a fl. 148 do livro n.º 1.

**SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimentos, S. A.**

Comissão de Trabalhadores eleita em 4 de Maio de 2010 para o mandato de três anos.

Efectivos:

João António Jesus Ferreira.  
José Luís Vicente da Silva.  
Nuno Alexandre Lopes Sena.

Artur Jorge Mateus Galhardo.  
Henrique Jorge Gonçalves Nunes.

Suplentes:

José Pedro Rodrigues.  
Amândio Joaquim Eufrásio.  
Joaquim Manuel Cardoso Caracol.

Registados em 15 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 59, a fl. 148 do livro n.º 2.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

**PROPET — Comércio de Animais e Plantas, L.ª**

Nos termos do artigo 28.º, n.º 1, alínea a), da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa PROPET — Comércio de Animais e Plantas, L.ª, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 9 de Junho de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos do disposto no artigo 27.º, n.º 3, da Lei n.º 102/2009 vimos solicitar a publicação no próximo *Boletim do Trabalho e Emprego* da promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na PROPET — Comércio de Animais e Plantas, L.ª, com sede na Rua da Argila, 553-573, 4445-027 Alfena, cujo acto eleitoral será a 14 de Setembro de 2010.»

(Seguem-se assinaturas de cinco trabalhadores.)

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A.**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., realizada em 26 de Março de 2010.

Efectivos:

João António Jesus Ferreira, trabalhador n.º 235.

José Luís Vicente Silva, trabalhador n.º 3057.

Joaquim Manuel Cardoso Caracol, trabalhador n.º 245.

David Carlos Miranda Viegas, trabalhador n.º 3067.

Suplente — Henrique Jorge Gonçalves Nunes, trabalhador n.º 136.

*Observação.* — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 27.º da mesma lei.

Registados em 9 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 48, a fl. 44 do livro n.º 1.

### **Empresa Gestamp Aveiro — Indústria de Acessórios de Automóveis, S. A.**

#### **Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, foi publicada a identificação dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho eleitos na empresa referida em epígrafe, a qual se encontra incorrecta, procedendo-se, assim, à sua rectificação.

Onde se lê:

«José Pinho Ribeiro de Sá — lista A

Roberto Virgílio Ribeiro — lista B»

deve ler-se:

«José Pinho Marques — lista A

Roberto Virgílio Ribeiro de Sá — lista B»

