

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 27

1.<sup>a</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Edição: Gabinete de Estratégia e Planeamento

Centro de Informação e Documentação

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 74	N.º 27	P. 2477-2612	22-JULHO-2007
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Conselho Económico e Social .....	...
Regulamentação do trabalho .....	2481
Organizações do trabalho .....	2579
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

O *Boletim do Trabalho e Emprego*, no âmbito da concretização dos objectivos do SIMPLEX, irá sofrer uma significativa reformulação.

A partir do 2.º semestre de 2007 cessa a sua distribuição em papel (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> séries) e em CD-ROM, passando a ser disponibilizados digitalmente (*BTE Digital*) no sítio do GEP ([www.gep.mtss.gov.pt](http://www.gep.mtss.gov.pt)) os textos integrais da 1.<sup>a</sup> série desde 1977 até à presente data.

A extinção da publicação da 2.<sup>a</sup> série não prejudica o acesso às matérias que vinham a ser publicadas periodicamente, porque as mesmas se encontram no *Diário da República* e no sítio do Ministério da Justiça — Instituto das Tecnologias de Informação na Justiça ([www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

Esta nova modalidade possibilita aos cidadãos e às empresas uma informação de cidadania que permite não só uma pesquisa interactiva, como a impressão e manuseamento dos dados ao critério do utilizador de uma forma rápida, eficaz e totalmente gratuita.

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

Pág.

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

## **Convenções colectivas de trabalho:**

— CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global .....	2482
— CCT entre a Assoc. de Agricultores do Dist. de Évora e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	2501
— CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) — Alteração salarial .....	2539
— CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção) — Alteração salarial e outra ...	2540
— CCT entre a AIND — Assoc. Portuguesa de Imprensa e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros — Alteração salarial e outras .....	2541
— AE entre a HPEM — Higiene Pública, E.M., e o STAL — Sind. Nacional dos Trabalhadores da Administração Local .....	2544
— AE entre a Rádio e Televisão de Portugal, S. A., e o Sind. dos Jornalistas (alteração salarial e outras) — Rectificação .....	2577
— AE entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas ao CCT entre aquelas associações de empregadores e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras e respectivas alterações .....	2578

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

...

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

...

## **Organizações de trabalho:**

### **Associações sindicais:**

#### **I — Estatutos:**

— Feder. Portuguesa de Professores .....	2579
— Assoc. Sindical de Professores Licenciados — ASPL — Alteração .....	2584
— UGT — União Geral de Trabalhadores — Alteração .....	2584
— Sind. Nacional dos Psicólogos — Alteração .....	2600

#### **II — Direcção:**

— Sind. dos Jornalistas .....	2600
— Sind. Nacional dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica — SINDITE .....	2601

### **Associações de empregadores:**

#### **I — Estatutos:**

— AICC — Assoc. Industrial e Comercial do Café — Alteração .....	2602
--	------

#### **II — Direcção:**

...

### **Comissões de trabalhadores:**

#### **I — Estatutos:**

— Jayme da Costa, S. A. — Alteração .....	2607
---	------

## II — Eleições:

— CUF — Químicos Industriais, S. A. ....	2608
— FUNFRAP — Fundação Portuguesa, S. A. — Rectificação ....	2608
— Fundação Calouste Gulbenkian ....	2609
— Eugster & Frismag, Electrodomésticos, L. <sup>da</sup> ....	2609
— BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A. — Rectificação ....	2609

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

### I — Convocatórias:

— CAMO — Ind. de Autocarros, S. A. ....	2610
---	------

### II — Eleição de representantes:

— Mora Portugal, Sociedade Unipessoal, L. <sup>da</sup> ....	2610
— Francisco Manuel Gomes Cabral, L. <sup>da</sup> (Confecções Carveste) ....	2610
— Ind. Metálicas Veneporte, S. A. ....	2611



### SIGLAS

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

### ABREVIATURAS

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



# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

### REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área

O presente contrato aplica-se no concelho de Vila Real.

#### 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 cinegética e actividades conexas, as que se dediquem exclusivamente a avicultura, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor por qualquer título que predominantemente ou acesoriamente tenha por objectivo a exploração daqueles sectores mesmo sem fins lucrativos desde que representados pela associação patronal signatária e, por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II, os quais, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores e, sendo representados pela associação sindical signatária, não estejam abrangidos por qualquer regulamentação de trabalho específica.

2 — O número de trabalhadores e empresas abrangidas é de cerca de 500 e de cerca de 200 respectivamente.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e renova-se pelos períodos referidos nos n.ºs 2 e 3, até ser substituído por outra convenção.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de Junho de 2007, e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCT, na parte pecuniária, deverá ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo dos prazos de vigência previsto no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Substituição

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

2 — Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO II

### Formas e modalidades do contrato

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Forma do contrato

1 — O contrato de trabalho a celebrar entre o trabalhador e a entidade patronal deve, sem carácter obrigatório, ser reduzido a escrito, de forma a salvaguardar os interesses de ambas as partes.

2 — O contrato de trabalho rural a prazo está sujeito a forma escrita.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contratos a prazo

1 — Os contratos a prazo regem-se pelo disposto na lei geral e pelas regras constantes dos números seguintes.

2 — Os contratos a prazo têm carácter excepcional, não podendo ser utilizados como forma de iludir as regras dos contratos sem prazo, designadamente em preferência de trabalhadores permanentes.

3 — Os trabalhadores contratados a prazo terão, dentro da mesma unidade de produção e para a mesma categoria profissional, preferência na admissão de trabalhadores permanentes.

4 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Modalidade do contrato

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato podem ser contratados sem carácter permanente.

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

3 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT podem ainda ser contratados a prazo ou para a execução de trabalho sazonal ou eventual.

4:

- a) Considera-se trabalho sazonal o trabalho que se realiza em certa ou certas épocas do ano em virtude do ciclo natural das actividades agrícolas;
- b) Os trabalhadores sazonais têm direito a tratamento igual em tudo quanto não for contratado pelas características específicas de carácter sazonal da actividade;
- c) As remunerações dos trabalhadores sazonais são estabelecidas entre as partes outorgantes deste contrato, devendo ser acordadas até um mês antes do início do respectivo trabalho sazonal, não podendo ser, em qualquer caso, inferiores às estabelecidas no anexo III deste contrato;
- d) Para efeitos do número anterior considera-se como trabalho sazonal o seguinte:

Azeitona (podas/descavas) — meses de Dezembro a Fevereiro;  
Enxertia — meses de Fevereiro a Abril;  
Sulfato — meses de Abril a Agosto;  
Vindimas — meses de Setembro e Outubro.

5 — Os trabalhadores admitidos nos termos do número anterior passarão a permanentes logo que completem 7 meses de trabalho ou 250 dias descontínuos por ano para a mesma empresa agrícola, salvo se contratados a prazo nos termos da lei geral.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste CCT;
- b) Passar certificado ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas 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 possibilidade física, salvo em casos especiais de polivalência laboral e sempre sem perda das regalias salariais;
- e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação dos produtos tóxicos e equiparados;
- f) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;
- g) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções nos termos da cláusula 81.<sup>a</sup>, alíneas f) e e);

- h) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários em caso de emergência;
- i) Garantir aos trabalhadores meios de transporte e para sua residência nos termos da cláusula 45.<sup>a</sup>;
- j) Não exigir do trabalhador a execução de actos que violem as normas de segurança;
- k) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste CCT;
- l) Fornecer aos trabalhadores instrumentos necessários e apropriados ao desempenho das respectivas funções;
- m) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas e utensílios cuja avaria ou inutilização venha eventualmente a verificar-se durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que seja cumprida expressamente a alínea e) da cláusula 9.<sup>a</sup> do presente contrato;
- n) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doença profissional;
- o) Assegurar o devido resguardo de roupa, meios de transporte e demais objectos de uso pessoal dos trabalhadores.

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação de trabalho aplicável;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe foram confiadas;
- c) Respeitar e fazer respeitar dentro dos locais de trabalho, prestando em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Proceder com correcção nas relações com a entidade patronal, superiores hierárquicos e camaradas de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e do material que lhe estiver confiado;
- f) Cumprir e diligenciar para que sejam observadas as normas sobre a higiene e segurança no trabalho;
- g) Cooperar, na medida do possível, em actos ou acções tendentes à melhoria da produtividade da unidade de produção, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam assegurados os meios técnicos indispensáveis.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Garantia dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias previstas na lei ou neste CCT, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desses exercícios;

- b) Opor-se, por qualquer forma, ou aplicar-lhe sanções de qualquer tipo por o trabalhador desempenhar cargos de dirigente sindical, delegado sindical ou ser membro da comissão de trabalhadores;
- c) Exercer sobre o trabalhador pressão para que actue no sentido de influenciar desfavoravelmente nas condições de trabalho dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei geral e neste CCT;
- e) A entidade patronal, salvo estipulações em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador;
- f) Impedir que elementos investidos de funções representativas da classe contactem com os trabalhadores, nos termos da lei geral;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- h) Obrigar o trabalhador com máquinas que facilmente se comprove não possuírem condições de segurança;
- i) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador que não esteja previsto na lei ou neste CCT;
- j) Ofender a honra e a dignidade do trabalhador;
- k) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou regalias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Direitos das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões de trabalhadores são os constantes na lei geral.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Transmissão do terreno ou instalações

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do terreno ou instalações de explorações relativas às actividades abrangidas por este CCT onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquela outra exploração, sem prejuízo do disposto sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho nas cláusulas 46.<sup>a</sup>, 47.<sup>a</sup> e 48.<sup>a</sup>

2 — Promitente comprador e vendedor são solidários nas dívidas aos trabalhadores e montantes das indemnizações, se as houver.

3 — Para o efeito dos n.ºs 1 e 2 deverá o adquirente durante os 15 dias anteriores à transmissão fazer afixar um aviso nos locais de trabalho ou informar os trabalhadores.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos

que envolvam a transmissão do terreno ou das instalações de explorações relativas às actividades referidas no n.º 1 da presente cláusula.

## CAPÍTULO IV

### Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Da actividade sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da actividade sindical nos termos da lei geral.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Direito de reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

3 — As reuniões efectuadas na empresa, nos termos do n.º 1, serão comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.

4 — Os membros das direcções das associações sindicais, devidamente identificados nos termos da lei, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.

5 — Todo o director sindical, para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data da assinatura deste CCT, à entidade patronal ou seu representante.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a fixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo à sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal com o acordo do delegado sindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas, a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pela lei geral.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal, ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte julguem conveniente.

2 — Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizar-se num dos 15 dias seguintes.



3 — O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito do crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4 — Dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula sempre que o desejem.

## **CAPÍTULO V**

### **Admissão**

#### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

##### **Admissão**

A idade mínima de admissão é aos 16 anos.

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

##### **Trabalhador permanente**

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental durante um período de 15 dias.

2 — Salvo ocorrendo justa causa, findo o período experimental, só poderá ser recusada a admissão definitiva do trabalhador por inaptidão deste para as funções para que foi contratado, devendo ser-lhe dado conhecimento, por escrito, do fundamento de causa.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

4 — Entende-se que possa existir renúncia ao período experimental sempre que seja admitido ao serviço um trabalhador a quem tenham sido oferecidas melhores condições de trabalho do que aquelas que ele tinha na entidade patronal onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

#### **Cláusula 19.<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 da admissão, conhecimento expresso por escrito de que pode ser despedido, com aviso prévio de 15 dias, logo que o titular se apresente a ocupar o lugar.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele a quem substitui, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos desde a 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.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas

nas respectivas categorias, ser-lhes-á dada preferência, salvo os casos em que não lhes seja reconhecida competência profissional, devidamente justificada por escrito ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

#### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

##### **Categorias profissionais**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo II.

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

3 — A criação de novas categorias profissionais para além das que constam do anexo II poderá ter lugar por proposta de qualquer das partes que assinam este CCT e será da competência da comissão paritária.

4 — A criação de novas categorias profissionais implicará sempre a fixação das respectivas funções e o respectivo enquadramento profissional.

## **CAPÍTULO VI**

### **Quadros de pessoal, promoções e acessos**

#### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

##### **Quadro de pessoal**

A legislação do quadro de pessoal é regulada pela lei vigente.

#### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

##### **Promoções e acessos**

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior ou mudança para um outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Às categorias profissionais respeitantes a trabalhos de curta ou média duração terão acesso todos os trabalhadores, sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem.

## **CAPÍTULO VII**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

##### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — O disposto no número anterior não prejudica períodos de menor duração já acordados ou constantes de instrumentos de regulamentação vigentes à data da entrada em vigor do presente contrato.

3 — O tempo das deslocações do local de trabalho para o de refeição e deste para o local de trabalho, considera-se para todos os efeitos como o de uso e costumes seguidos nas várias regiões.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

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

2 — Serão salvaguardados outros intervalos de descanso estabelecidos por acordo entre as entidades patronais e os trabalhadores ou em conformidade com os usos e costumes locais atendíveis.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Regimes especiais de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de guardadores de gado, tratadores de gado, feitores, caseiros, encarregados de exploração agrícola, guardas de propriedade e florestal e guardas de porta de água, mediante acordo a efectuar com a respectiva entidade patronal, poderão trabalhar sem obrigação de observar os limites do período normal de trabalho previstos nas cláusulas 23.<sup>a</sup> e 26.<sup>a</sup>

2 — A não observância dos limites do período normal de trabalho não abrangerá em caso algum o dia ou dia e meio de descanso semanal, os feriados e as férias.

3 — Os trabalhadores terão direito a uma remuneração mínima especial nos seguintes termos: valor de 35 % do salário, para os tratadores e guardadores de gado, e de 20 %, para os restantes.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho, definição e princípio geral

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de pessoal ao seu serviço, isto é a hora de início e termo de trabalho diário, bem como o intervalo do almoço.

2 — Em caso de não haver acordo, a conciliação sobre o problema será efectuada entre a entidade patronal e o respectivo sindicato agrícola.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário — Princípios gerais

1 — É considerado trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

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

3 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia.

4 — O limite referido no número anterior só poderá ser ultrapassado nos seguintes termos:

- a) Quando a sua não prestação implique prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- b) Quando ocorrerem motivos poderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza do trabalho e aos aspectos sazonais das actividades abrangidas por este contrato.

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

6 — Não será considerado trabalho extraordinário o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade solicitadas pelo trabalhador.

7 — Quando haja motivos atendíveis da sua parte, e os mesmos tenham sido comunicados à entidade patronal, o trabalhador poderá ser dispensado do trabalho extraordinário.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Limite do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário não poderá exceder os seguintes limites máximos:

- a) Duas horas por dia;
- b) Duzentas e quarenta horas por ano.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, no período compreendido entre 1 de Abril e 30 de Setembro.

2 — No período compreendido entre 1 de Outubro e 30 de Março, o trabalho nocturno é o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

2 — O trabalho em dias de descanso semanal, feriados ou meios dias ou dias de descanso complementar só pode ser prestado em virtude de motivos poderosos e graves em relação à colheita ou motivo de força maior.

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

4 — Se não lhe for concedido o dia de descanso compensatório, o trabalhador poderá exigir posteriormente o valor correspondente.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Remuneração nos casos de não prestação de trabalho por razões climatéricas

1 — O direito à retribuição em caso de falta justificada por motivos de chuva, cheia ou outros fenómenos climatéricos será regulado por acordo das partes ou por usos e costumes locais atendíveis.

2 — No caso de o trabalhador se apresentar no local de trabalho e não seja possível distribuir-lhe qualquer tarefa por razões climatéricas, terá direito a metade da remuneração correspondente ao período de trabalho a que estiver obrigado.

3 — O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis resultantes de acordo das partes ou de usos e costumes locais atendíveis.

4 — No caso de o trabalhador iniciar o trabalho e se o tiver de interromper por razões climatéricas e outra tarefa lhe não for distribuída, terá direito a receber a remuneração total correspondente ao período de trabalho a que estiver obrigado.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

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

1 — A entidade patronal pode, quando o interesse da exploração agrícola o justificar, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem perda de direitos nem regalias.

2 — Considera-se trabalho temporário o prestado num período não superior a 30 dias.

3 — Tal período só poderá ser ultrapassado desde que se verifique motivo ponderoso e acordo entre as partes.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Definição da retribuição

1 — Considera-se retribuição do trabalho tudo aquilo que, nos termos do presente CCT, dos usos e costumes da empresa ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se contribuir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Remunerações de base mínimas

As remunerações de base mínimas mensais são as que constam das tabelas salariais constantes do anexo III deste contrato.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Dedução do montante das remunerações mínimas

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

- a) Valor da remuneração em géneros e da alimentação, desde que usualmente praticados na região ou na empresa, mas cuja prestação se deva por força de contrato de trabalho e com natureza de retribuição;
- b) Valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força de contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2 — Por habitação poder-se-á descontar até € 5/mês, por horta até € 0,10/m<sup>2</sup> por ano, por água doméstica até € 0,50/mês e por electricidade, obrigatoriamente de contador individual em cada casa; o montante gasto será na sua totalidade pago pelo trabalhador.

3 — O valor da prestação pecuniária da remuneração mínima garantida não poderá, em caso algum, ser inferior a metade do respectivo montante.

4 — Quaisquer outros produtos que o trabalhador recebe como salário serão descontados pelo preço do valor médio do mercado regional.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Retribuição hora

O valor da retribuição normal é calculado pela seguinte fórmula:

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

sendo a remuneração *RM* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho a que o trabalhador estiver obrigado.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago oito dias antes do início das férias.

3 — Os trabalhadores contratados a prazo e os trabalhadores eventuais e sazonais terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores permanentes abrangidos por este CCT têm direito a receber pelo Natal, inde-

pendentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal.

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

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

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, entende-se como mês completo qualquer fracção do mesmo.

5 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal em proporção ao tempo de serviço prestado tanto no ano de ingresso como de regresso do serviço militar obrigatório.

6 — Os trabalhadores não perdem o direito ao subsídio de Natal por inteiro por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais da previdência, ainda que nessa altura não estejam ao serviço.

7 — Os trabalhadores mantêm o direito ao subsídio de Natal por inteiro no ano do início e no ano em que termina a suspensão do contrato por impedimento prolongado, designadamente em caso de doença ou acidente.

8 — Os trabalhadores contratados a prazo e os trabalhadores eventuais e sazonais terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado calculada com base nos valores contratualmente fixados para a respectiva categoria profissional respeitante às funções executadas.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho nocturno**

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 30 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho suplementar**

A remuneração do trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será igual à remuneração da hora normal acrescida de 100 % nas horas subsequentes em cada dia.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal, dias feriados e nos dias ou meios dias de descanso complementar**

O trabalhador que presta serviço em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia ou meio dia de descanso complementar terá direito, além da remuneração que recebia se não trabalhasse, à remuneração pelo trabalho prestado com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

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

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição num local previamente acordado com os trabalhadores.

2 — No acto de pagamento de qualquer retribuição ou subsídio, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se ao mês para todos os trabalhadores permanentes e deverá o pagamento ser efectuado até ao último dia de cada mês. Para os trabalhadores eventuais sazonais e para os contratados a prazo é que o pagamento poderá ser efectuado à semana ou ao dia, conforme acordo prévio verbal entre a entidade patronal e o trabalhador.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Remunerações pelo exercício das funções inerentes a diversas categorias profissionais**

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias profissionais terá direito, enquanto as executar, à remuneração mais elevada da estabelecida para essas categorias profissionais.

### CAPÍTULO IX

#### **Transportes, transferências e deslocações**

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho**

O trabalho deve ser prestado no local convencionado ou num que resulte da natureza do serviço ou circunstância do contrato.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Transporte para o local de trabalho**

1 — As entidades patronais assegurarão transporte aos trabalhadores quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 2 km, contados a partir do local de concentração habitual.

2 — A entidade patronal deverá assegurar o transporte tapado desde que a distância e as condições climáticas o exijam, sobretudo no período do inverno.

3 — Em relação aos números anteriores o transporte ou o respectivo subsídio de deslocação será assegurado mediante acordo entre os empresários agrícolas e os trabalhadores.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Conceito de transferência de local de trabalho**

Entende-se por transferência do local de trabalho a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Transferência a pedido do trabalhador**

Os trabalhadores têm direito a ser transferidos a seu modo, desde que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízo à entidade patronal.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Transferência por necessidade de serviço**

1 — A entidade patronal que, por sua conveniência, transferir o trabalhador para outro local de trabalho custeará todas as despesas que para o trabalhador decorrer dessa transferência.

2 — Em caso de transferência, a entidade fica obrigada a garantir ao trabalhador alojamento condigno para si e sua família.

3 — A entidade patronal só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador.

4 — Sempre que resultem prejuízos sérios da transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo neste caso direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e respeitante a um mês de ordenado por cada ano de antiguidade ou fracção nunca inferior a três meses.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço e princípios gerais**

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais habituais de trabalho.

2 — Sempre que um trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à entidade patronal que a retribuição de trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada por escrito pelo trabalhador.

3 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

4 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera, na parte que excede o período normal de trabalho, será pago como trabalho extraordinário.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Pequenas deslocações e direitos dos trabalhadores**

1 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço as que permitam o regresso dos trabalhadores à sua residência no mesmo dia.

2 — Direito dos trabalhadores:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, quando efectuada em transporte público;
- b) A alimentação ou ao seu valor.

3 — Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito, nas grandes deslocações, a que a entidade

patronal custeie sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador, directamente impostas pela grande deslocação.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Grandes deslocações e direitos dos trabalhadores**

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações.

2 — Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito nas grandes deslocações ao pagamento de todas as despesas feitas pelo trabalhador directo impostas pela grande deslocação.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Cobertura de riscos inerentes às deslocações**

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, com medicamentos e hospitalares que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à caixa se os trabalhadores não estivessem deslocados.

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

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não compareça ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, apresentando documento justificativo, sem o qual a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Inactividade do trabalhador deslocado**

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade laboral e involuntária.

## **CAPÍTULO X**

### **Disciplina**

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato colectivo de trabalho.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar directa e pessoalmente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador ou em quem para o efeito expressamente delegar.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições constantes do presente contrato.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias.

As sanções fazem parte integrante da folha de serviços dos trabalhadores e como tal actuam sempre como agravante em futuros comportamentos faltosos daqueles.

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

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

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

5 — Qualquer das sanções disciplinares previstas na presente cláusula só podem ser aplicadas precedendo processo disciplinar instaurado nos termos da cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Cláusula 57.<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 representa:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência nos termos da alínea a) da cláusula 8.<sup>a</sup> do presente contrato colectivo;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, delegado sindical, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, mesmo com aviso prévio ou aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número

anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, e se já então num ou noutro caso o trabalhador servia a mesma entidade.

3 — As trabalhadoras permanentes não poderão ser despedidas, salvo com justa causa, durante a gravidez, até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais da 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 anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito com as alterações constantes nos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 95.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 93.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

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

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 57.<sup>a</sup>, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os números 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.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

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

2 — Terá o seguinte formalismo em função das especificidades próprias da agricultura:

- a) Após a verificação da hipotética infracção, constante da cláusula 93.<sup>a</sup>, a entidade patronal enviará carta registada com aviso de recepção contendo a nota de culpa, constante do processo disciplinar ao trabalhador;
- b) Enviará carta registada à entidade sindical respectiva contendo cópia da mesma nota de culpa;
- c) Se houver comissões de trabalhadores, esta também receberá uma cópia;
- d) Sobre a data da recepção da nota de culpa, o trabalhador terá um prazo de cinco dias para, por escrito, apresentar a sua defesa;
- e) A nota de culpa deverá conter a norma violada, a definição caracterizada das condutas e especificar a sanção que se pretende aplicar ou, pelo

menos, a pena máxima que, no caso de se provar os factos, poderá ser aplicada;

- f) As testemunhas arroladas pelo trabalhador serão inquiridas nos cinco dias seguintes à sua indicação. Os documentos, se os houver, juntos com a defesa, deverão sempre acompanhar a resposta à nota de culpa;
- g) Depois de juntos todos os elementos, o processo deverá ser suspenso para poder ser analisado por quem a entidade sindical entender ou delegado sindical da empresa durante cinco dias;
- h) Nos 10 dias subsequentes a entidade patronal deverá elaborar despacho final devidamente fundamentado;
- i) Deverá o trabalhador receber em carta registada com aviso de recepção decisão final devidamente fundamentada e com a indicação da penalidade aplicada;
- j) A falta de qualquer formalidade atrás indicada, por culpa imputável à entidade patronal, determina a nulidade total do procedimento disciplinar;
- k) Sempre que seja instaurado um processo disciplinar cuja penalidade seja o despedimento com justa causa, o trabalhador poderá ser suspenso, não perdendo quaisquer regalias, seja a que título for, até à conclusão do mesmo, excepto se o empresário provar que durante a suspensão preventiva o trabalhador exerceu trabalho remunerado durante o tempo em que se encontrava suspenso;
- l) A não inclusão da penalidade a aplicar ao trabalhador, constante da nota de culpa, torna o processo disciplinar nulo e de nenhum efeito.

3 — A execução da sanção disciplinar terá de ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

4 — A não inclusão na nota de culpa da intenção de proceder ao despedimento do trabalhador inibe a entidade patronal de aplicar esta sanção e torna-a, se aplicada, nula e de nenhum efeito.

## **CAPÍTULO XI**

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

#### **Cláusula 61.<sup>a</sup>**

##### **Direito a férias**

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 86.<sup>a</sup>

3 — O direito a férias deve-se efectivar de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes as condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer recompensação

económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### **Cláusula 62.<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 no número seguinte.

2 — No ano da contratação o trabalhador tem direito, após 6 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.

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

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

#### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

##### **Direito a férias dos trabalhadores sazonais, eventuais e contratados a prazo**

1 — Os trabalhadores sazonais, eventuais e contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço ou fracção.

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 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se, para todos os efeitos, nomeadamente para o de passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4 — O valor das férias e subsídios de férias e de Natal é calculado da seguinte forma:

$$\frac{2,5 \text{ dias} \times 8 \text{ horas}}{22 \text{ dias}} \times \text{vencimento/hora}$$

o valor obtido é referente a uma regalia social/dia. Para obter o valor global (férias + subsídio de férias + subsídio de Natal) multiplica-se por 3.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo 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 do montante igual ao dessa retribuição.

3 — A redução do período de férias, nos termos da cláusula 87.<sup>a</sup>, não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que 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 semestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida cause 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 exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozar nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com as desse ano, mediante com a entidade patronal.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito

a comissão de trabalhadores ou a comissão intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer em contrário das entidades nele referidas.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início; esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 69.<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 ao período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

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

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.



3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º semestre do ano imediato.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

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

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 70.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias, nos termos previstos no presente contrato colectivo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º semestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 73.<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 viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorize 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 ao respectivo subsídio.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Multas**

1 — No caso de inobservância de qualquer das normas deste capítulo, a entidade patronal fica sujeita à multa de € 5 a € 10 por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

2 — O produto das multas reverte para o fundo de desemprego.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

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

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, que só excepcionalmente poderá deixar de ser ao domingo e um descanso anual coincidente com o dia 24 de Dezembro de cada ano.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — 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, nos termos dos usos locais.

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Garantia de retribuição**

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Definição de faltas**

1 — Entende-se por falta a ausência ao trabalho durante o período normal de trabalho de um dia.

2 — Nos casos de não comparência ao trabalho durante períodos inferiores a um dia, os respectivos tempos são adicionados, contando-se como faltas na medida em que fizerem um ou mais dias de trabalho. Os excedentes inferiores a um dia serão desprezados no fim de cada ano civil.

3 — Não serão efectuados descontos na retribuição por ausências ao serviço que, acumuladas, sejam inferiores a uma falta.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Tipo de falta**

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

a) Justificadas, com obrigatoriedade de retribuição;

- b) Justificadas, sem obrigatoriedade de retribuição;
- c) Injustificadas.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas, com obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas, com obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- b) As faltas dadas, até 11 dias úteis consecutivos por motivo de casamento;
- c) Falecimento de companheiro(a), cônjuges não separados de pessoas e bens, ou de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos, madrastas, enteados e irmãos, durante cinco dias consecutivos;
- d) Falecimento de avós, netos, tios, sobrinhos, cunhados e pessoas com quem vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;
- e) Nascimento de filho, durante dois dias úteis, seguidos ou alternados;
- f) No dia de prestação de provas de exame;
- g) Durante todo o dia de doação gratuita de sangue;
- h) As faltas dadas em consequência da improvisação, devidamente comprovada, da autoridade judicial, militar ou policial ou de qualquer órgão da Administração Pública;
- i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável o trabalhador, nomeadamente doença ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- j) As motivadas pela prática de actos necessários inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social, e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;
- k) As faltas dadas no exercício das funções nos corpos gerentes de instituições de segurança social até aos limites fixados na lei para os dirigentes sindicais;
- l) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento de funções, se como tal o trabalhador estiver inscrito.

2 — Nos casos previstos nos números anteriores a entidade patronal poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas, sem obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas, sem obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, com a indicação expressa de não pagamento;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social;

- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio;
- d) As faltas previstas nas alíneas i) e j) da cláusula anterior, para além dos limites aí estabelecidos;
- e) As faltas dadas por motivo de falecimento de primeiros primos, durante dois dias consecutivos.

2 — A entidade patronal poderá sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### 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 ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios 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 consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente, com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso da apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a 30 minutos ou a 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Faltas motivadas por razões climatéricas

As faltas motivadas por razões climatéricas consideram-se sempre justificadas e determinam os efeitos previstos na cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Participação de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

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

3 — As faltas não comunicadas nos termos dos números anteriores serão consideradas como não justificadas, salvo motivo impeditivo da comunicação no período fixado, devendo esta ser feita logo que cesse o impedimento.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta injustificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Efeito 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 determinem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim expressamente o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Ao trabalhador que esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputado, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os deveres, direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre a segurança social.

2 — O tempo de impedimento conta-se para efeitos de antiguidade, conservando os trabalhadores o direito ao lugar.

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente, em que se deverá apresentar no dia seguinte à alta.

5 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar preso preventivamente, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado, mesmo que a prisão não se prolongue por mais de 30 dias.

## CAPÍTULO XII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;

- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, sob pena de nulidade de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer esse tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações deste 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 de 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 do documento referido no n.º 2 o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo desde que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambas as partes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa

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

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 60.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal**

1 — Considera-se justa causa comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos dos trabalhadores:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes sobre as pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos e executórios;
- l) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Consequências do despedimento nulo**

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 91.<sup>a</sup>, às prestações pecuniárias que deviria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 95.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **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 escrupulosa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação da sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com a alínea d) do número anterior, não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal que deu origem determinante à rescisão.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Indemnizações por despedimento com justa causa**

O trabalhador que rescinda o contrato com algum fundamento das alíneas b) a f) da cláusula 94.<sup>a</sup> terá o direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato por parte do trabalho com aviso prévio**

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

2 — Se o trabalhador tiver antiguidade inferior a 2 anos na empresa, o aviso será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador não cumprir o prazo de pré-aviso pagará à outra parte ou esta poder-se-á cobrar através de qualquer crédito do trabalhador na empresa de um montante igual ao da retribuição correspondente ao pré-aviso em falta.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Reestruturação de serviços**

1 — A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos.

2 — Nos casos em que melhorias tecnológicas ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de postos de trabalho ou a sua transferência para outro local, os trabalhadores têm direito a transitar para novas funções e ou locais de trabalho com condições de trabalho e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, sendo todos os encargos daí decorrentes da responsabilidade da entidade patronal.

## CAPÍTULO XIII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes.

2 — É concedido a todas as trabalhadoras o direito de faltar durante 120 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação.

3 — Dos 120 dias fixados no número anterior 90 deverão ser usados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

4 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

5 — Quando não abrangidas por regimes de segurança social, as trabalhadoras têm direito a receber das entidades patronais a retribuição correspondente ao período de faltas utilizado.

6 — No caso de aborto ou parto de nado morto, o número de faltas com os efeitos fixados nos n.ºs 2 e 5 será de 30 dias, no máximo.

7 — Dentro do período referido no número anterior, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

8 — O direito de falta no período de maternidade com os efeitos previstos nos n.ºs 2 e 5 desta cláusula, cessa no caso de morte do nado vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

9 — No caso de nascimentos duplos, o período de licença de maternidade é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

10 — Nos casos em que se verifique incapacidade física ou psíquica da mãe enquanto esta se mantiver, morte da mãe ou decisão dos pais, o pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto.

11 — Durante o período de gravidez e até 120 dias após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, sem perda ou diminuição da retribuição, nomeadamente tarefas que impliquem grande esforço físico, posições incómodas, transportes inadequados ou contacto com produtos tóxicos.

12 — A mulher trabalhadora não poderá ser obrigada a trabalhar sozinha em propriedades ou explorações sem o seu acordo expreso.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para os trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem em qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa de duas horas por dia para frequência de aulas ou curso, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;
- b) Gozar as férias, interpoladamente ou não, em época à sua escolha.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas na alínea anterior os trabalhadores-estudantes terão de fazer prova, na sua condição de estudante, da frequência dos cursos, assim como fazer apresentação à entidade patronal da prova do seu aproveitamento escolar.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de um modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico ou psíquico e aconselhando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

2 — A empresa deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

3 — É vedado à empresa encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

## CAPÍTULO XIV

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado no Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 133/91, de 21 de Abril, e no Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 7195, de 29 de Março, pela Lei n.º 118/99, de 11 de Agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 109/2000, de 30 de Junho.

## CAPÍTULO XV

### Formação profissional

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo do dia.

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

3 — 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.

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

## **CAPÍTULO XVI**

### **Comissão paritária**

#### **Cláusula 103.<sup>a</sup>**

##### **Constituição**

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes.

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

#### **Cláusula 104.<sup>a</sup>**

##### **Competência**

1 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto neste contrato;
- b) Integrar lacunas deste contrato;
- c) Proceder à criação de novas categorias profissionais com a respectiva definição de funções;
- d) Solicitar, a pedido de qualquer das partes nela representada, a participação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, nos termos da lei;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocatória da reunião.

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

#### **Cláusula 105.<sup>a</sup>**

##### **Funcionamento e deliberações**

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes representadas e só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros efectivos representantes de qualquer parte.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente contrato e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos desta convenção.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão da convenção a que respeita a decisão da comissão paritária.

## **CAPÍTULO XVII**

### **Disposições finais e transitórias**

#### **Cláusula 106.<sup>a</sup>**

##### **Disposições transitórias**

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos, salvo na parte em que aqueles consagram direitos ou regalias mais favoráveis.

#### **Cláusula 107.<sup>a</sup>**

##### **Regimes mais favoráveis**

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalhos anteriores.

#### **Cláusula 108.<sup>a</sup>**

##### **IRCT revogados**

O presente IRCT revoga os publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2004, 30, de 15 de Agosto de 2005, e 227, de 22 de Julho de 2006.

## **ANEXO I**

### **Enquadramento profissional**

#### **Grau I:**

Caseiro;  
Encarregado de exploração;  
Feitor.

#### **Grau II:**

Arrozeiro;  
Adegueiro;  
Auxiliar de veterinário;  
Encarregado de sector;  
Jardineiro;  
Limpador de árvores ou esgalhador;  
Mestre lagareiro;  
Motosserrista;  
Operador de máquinas industriais;  
Operador de máquinas agrícolas;  
Podador/enxertador;  
Resineiro;  
Tirador de cortiça e empilhador;  
Trabalhador avícola qualificado;  
Trabalhador cunícola qualificado;  
Trabalhador hortiflorícola/vendedor.

### Grau III:

Alimentador de debulhador ou de prensa fixa;  
Empador ou armador de vinha;  
Espalhador de química;  
Fiel de armazém agrícola;  
Guarda de propriedade ou florestal;  
Guardador, tratador de gado;  
Ordenhador;  
Praticante de operador de máquinas agrícolas;  
Prático apícola;  
Prático piscícola;  
Tirador de cortiça falca ou bóia;  
Trabalhador de adegas;  
Trabalhador de lagar;  
Trabalhador de descasque de madeiras;  
Trabalhador hortiflorícola de nível I.

### Grau IV:

Ajudante de guardador, tratador de gado;  
Calibrador de ovos;  
Caseiro auxiliar;  
Trabalhador avícola;  
Trabalhador cunícola;  
Trabalhador frutícola;  
Trabalhador de salina;  
Trabalhador hortiflorícola de nível II;  
Trabalhador agrícola indiferenciado.

### Grau V:

Trabalhador agrícola auxiliar.

## ANEXO II

### Categorias profissionais — Definição de funções

*Adegueiro.* — É o trabalhador responsável pela adegas e por todas as operações nela realizadas, executando todos os trabalhos indispensáveis ao fabrico, envasilhamento e conservação de bebida alcoólicas.

*Ajudante de guardador, tratador de gado.* — É o trabalhador que auxilia o guardador ou tratador de gado na sua guarda, alimentação, limpeza dos animais e instalações.

*Alimentador de debulhadora ou de prensa fixa.* — É o trabalhador que executa o trabalho de introdução de cereal na debulhadora ou de palha para prensa na prensa.

*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 a sua colheita e armazenamento.

*Auxiliar de veterinário.* — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica adequada ou com experiência comprovada, auxilia o veterinário no seu serviço de tratamento e profilaxia dos animais.

*Calibrador de ovos.* — É o trabalhador que tem como função proceder à selecção ou calibração de ovos.

*Caseiro.* — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por ela e executando

trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas e hortícolas; pode dirigir ou contratar trabalhadores.

*Caseiro auxiliar.* — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo a confecção das refeições para os trabalhadores dessa propriedade, podendo executar outras tarefas domésticas.

*Empador ou armador de vinha.* — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação de vinha, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames, colocação de madeiras e preparação destas, abicando-as.

*Encarregado de exploração.* — É o trabalhador responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respectivos trabalhos, coordenando-os quando existam outros trabalhadores a prestar serviço na exploração.

*Encarregado de sector.* — É o trabalhador que, de acordo com as instruções superiores, dirige e orienta um determinado sector de exploração agrícola.

*Espalhador de química.* — É o trabalhador que executa trabalhos de química, utilizando, quando necessário, pulverizadores manuais ou mecanizados, cuja deslocação depende do esforço directo do trabalhador.

*Feitoiro.* — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores de exploração agrícola, pecuária e silvícola, podendo gerir e representar o empresário ou produtor.

*Fiel de armazém agrícola.* — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a guarda de produtos e utensílios agrícolas em instalações ou locais reservados para o efeito.

*Guarda de propriedade ou florestal.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância dos terrenos e florestas, bem como todas as culturas.

*Guardador, tratador de gado.* — É o trabalhador responsável pela guarda, alimentação e restante manejo do gado quer seja em manada, rebanho ou vara, quer seja em estábulo, competindo-lhe também a conservação das vedações e a limpeza do gado e das respectivas instalações.

*Jardineiro.* — É o trabalhador que cultiva ou planta árvores, flores, arbustos e outras plantas para embelezar parques, jardins públicos ou privados. Planta ou conserva sebes e relvados em campos de futebol, golfe e outros, de forma a permitir a execução dos desportos nas condições exigidas; pode executar arranjos florais artísticos em exteriores.

*Limpador de árvores ou esgalhador.* — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande e médio porte, nomeadamente no corte de ramos ou arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

*Mestre lagareiro.* — É o trabalhador responsável pelo fabrico do azeite e de todas as operações realizadas

no lagar, coordenando a execução dos respectivos trabalhos.

**Motosserrista.** — É o trabalhador que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras a abate de árvores.

**Operador de máquinas agrícolas.** — É o trabalhador que conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaia agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

**Operador de máquinas industriais.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de máquinas industriais, escavadoras ou de terraplanagem.

**Ordenhador.** — É o trabalhador especializado em trabalho de ordenha, quer mecânica, quer manual.

**Podador/enxertador.** — É o trabalhador que exclusivamente ou predominantemente executa tarefas de poda ou enxertia em vinhas, árvores e arbustos.

**Praticante de operador de máquinas agrícolas.** — É o trabalhador que, sem qualquer prática na execução de trabalhos agrícolas com tractores e outras máquinas agrícolas, inicia a sua aprendizagem.

**Prático apícola.** — É o trabalhador que efectua trabalho apícola.

**Prático piscícola.** — É o trabalhador que executa trabalho relacionado com a produção de peixe em viveiros e similares.

**Resineiro.** — É o trabalhador que orienta e executa trabalho conducente à extracção de resina.

**Tirador de cortiça anadia e empilhador.** — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção da cortiça anadia e seu empilhamento.

**Tirador de cortiça falca ou bóia.** — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários conducentes à extracção da cortiça falca ou bóia.

**Trabalhador de adegas.** — É o trabalhador que, durante a campanha da uva, dentro da adega, executa todas as tarefas necessárias à laboração, fabrico e envasilhamento de bebidas alcoólicas, sob a orientação do adegueiro.

**Trabalhador agrícola indiferenciado.** — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais.

**Trabalhador agrícola auxiliar.** — É o trabalhador que devido a deficiências físicas, idade ou qualquer outra incapacidade, devidamente comprovada pelos serviços da segurança social, só pode executar diversas tarefas simples dentro da exploração agrícola.

**Trabalhador avícola.** — É o trabalhador que procede à limpeza e desinfecção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos de aviário.

**Trabalhador avícola qualificado.** — É o trabalhador responsável pela alimentação das aves, apanha os ovos, trabalhando nas salas de incubação, e 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.

**Trabalhador de descasque de madeiras.** — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

**Trabalhador frutícola.** — É o trabalhador que executa os trabalhos de calibragem, colocação de frutas em embalagens e seu armazenamento em instalações apropriadas ou em frigoríficos.

**Trabalhador hortiflorícola/vendedor.** — É o trabalhador que para além das funções que cabem ao trabalhador hortiflorícola promove e vende produtos.

**Trabalhador hortiflorícola do nível I.** — É o trabalhador que executa ao ar livre ou em estufas tarefas relativas à cultura de flores e plantas para comercialização, prepara terras de cultura ou viveiros, cavando-as, adubando-os ou compondo-os adequadamente, espalha sementes ou dispõe bolbos, estacas ou podas, efectua as regas, realiza as transplantações, despontas, desbotoamentos, armações e tratamentos fitossanitários.

**Trabalhador hortiflorícola do nível II.** — É o trabalhador que auxilia o trabalhador hortiflorícola do nível I, desempenhando as tarefas mais simples e as que envolvam um menor esforço físico.

**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 salina.** — É o trabalhador que procede ao juntar do sal nas respectivas salinas, utilizando para efeito o rodo.

### ANEXO III

#### Tabela salarial

(Em euros)

Graus	Remuneração
I .....	682
II .....	607
III .....	530
IV .....	510
V .....	491

a) Tratando-se de guarda florestal auxiliar, auferirá como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da função pública, nos termos da lei.

As funções de guarda-florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com



as alterações introduzidas no Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

b) Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e acesso ao certificado de aptidão profissional será garantido um acréscimo de 10% sobre o vencimento da tabela salarial, correspondente à sua categoria profissional.

#### Outros valores

a) Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de € 5,20.

b) Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor das tabelas salariais recebam salários superiores têm direito a um aumento de 3%, calculado na base do salário estabelecido para o grau em que estejam enquadrados, definido no presente anexo III.

c) Por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 8,25 mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal.

7 de Maio de 2007.

Pela Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real:

*Augusto Fernandes Costa*, presidente da direcção.  
*José Maria Ferreira Pinto*, membro da direcção.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Francisco Martins Cavaco*, mandatário.  
*João Manuel Gonçalves Bento Pinto*, mandatário.

#### Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, declara que outorga esta convenção em representação do SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 4 de Junho de 2007. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 6 de Julho de 2007, a fl. 172 do livro n.º 10, com o n.º 145/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Assoc. de Agricultores do Dist. de Évora e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2003.

## CAPÍTULO I

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

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área

O presente CCT aplica-se aos distritos de Évora e Portalegre e ao concelho de Grândola.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Âmbito

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.<sup>a</sup> 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 de trabalhadores que serão abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho é de 5000 e de 6000, respectivamente.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

Vigência

1 — .....

2 — .....

3 — As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007 e terão de ser revistas anualmente.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

Denúncia

.....

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

Cláusula 5.<sup>a</sup>

Condições gerais de admissão

.....

Cláusula 6.<sup>a</sup>

Modalidades do contrato

.....

Cláusula 7.<sup>a</sup>

Período experimental

.....

Cláusula 8. <sup>a</sup>	
Admissão para efeitos de substituição	
.....	
Cláusula 9. <sup>a</sup>	
Categorias profissionais	
.....	
Cláusula 10. <sup>a</sup>	
Quadros de pessoal	
.....	
Cláusula 11. <sup>a</sup>	
Promoções e acesso	
.....	
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>Direitos, deveres e garantias das partes</b>	
.....	
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>Duração e prestação do trabalho</b>	
Cláusula 19. <sup>a</sup>	
Horário de trabalho — Definição e princípios	
.....	
Cláusula 20. <sup>a</sup>	
Período normal de trabalho	
.....	
Cláusula 21. <sup>a</sup>	
Intervalos de descanso	
.....	
Cláusula 22. <sup>a</sup>	
Horário especial de trabalho — Funções de horário livre	
.....	
Cláusula 23. <sup>a</sup>	
Trabalho extraordinário — Princípios gerais	
.....	
Cláusula 24. <sup>a</sup>	
Condições da prestação de trabalho extraordinário	
.....	
Cláusula 25. <sup>a</sup>	
Limites do trabalho extraordinário	
.....	

Cláusula 26. <sup>a</sup>	
Remuneração do trabalho extraordinário	
.....	
Cláusula 27. <sup>a</sup>	
Retribuição especial para trabalhadores isentos de horário de trabalho e em regime de horário livre	
.....	
Cláusula 28. <sup>a</sup>	
Trabalho nocturno	
.....	
Cláusula 29. <sup>a</sup>	
Trabalho em dia de descanso semanal, dia feriado e dia de descanso complementar	
.....	
Cláusula 30. <sup>a</sup>	
Não prestação de trabalho por razões climáticas	
.....	
<b>CAPÍTULO V</b>	
<b>Local de trabalho, deslocações e transportes</b>	
Cláusula 31. <sup>a</sup>	
Local de trabalho habitual	
.....	
Cláusula 32. <sup>a</sup>	
Deslocações	
.....	
Cláusula 33. <sup>a</sup>	
Garantia dos trabalhadores nas pequenas deslocações	
1 — Nas pequenas deslocações, e a partir de 1 de Janeiro de 2007, as entidades empregadoras pagarão 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 € 0,25 por quilómetro;	
b) Alimentação, até ao valor de:	
Pequeno-almoço — € 1,45;	
Almoço ou jantar — € 5;	
Ceia — € 1,45;	
c) .....	
2 — .....	
3 — .....	
4 — .....	

Cláusula 34. <sup>a</sup>	
<b>Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações</b>	
.....	
Cláusula 35. <sup>a</sup>	
<b>Inactividade dos trabalhadores deslocados</b>	
.....	
Cláusula 36. <sup>a</sup>	
<b>Meio de transporte dos trabalhadores deslocados</b>	
.....	
Cláusula 37. <sup>a</sup>	
<b>Coberturas inerentes a deslocações</b>	
.....	
Cláusula 38. <sup>a</sup>	
<b>Local de férias dos trabalhadores deslocados</b>	
.....	
<b>CAPÍTULO VI</b>	
<b>Retribuição do trabalho</b>	
Cláusula 39. <sup>a</sup>	
<b>Conceitos de retribuição</b>	
.....	
Cláusula 40. <sup>a</sup>	
<b>Local, forma e data de pagamento</b>	
.....	
Cláusula 41. <sup>a</sup>	
<b>Remuneração e abonos de família</b>	
.....	
Cláusula 42. <sup>a</sup>	
<b>Retribuição inerente a diversas categorias</b>	
.....	
Cláusula 43. <sup>a</sup>	
<b>Deduções no montante das remunerações mínimas</b>	
.....	
Cláusula 44. <sup>a</sup>	
<b>Retribuição/hora</b>	
.....	
Cláusula 45. <sup>a</sup>	
<b>Subsídio de Natal</b>	
.....	

Cláusula 46. <sup>a</sup>	
<b>Subsídio de férias</b>	
.....	
Cláusula 47. <sup>a</sup>	
<b>Abono para falhas</b>	
1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa, pagamentos ou cobranças será atribuído, a partir de 1 de Janeiro de 2007, um abono para falhas de € 23,30/mês.	
2 — .....	
Cláusula 48. <sup>a</sup>	
<b>Diuturnidades</b>	
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, num máximo de cinco anos, a partir de 1 de Janeiro de 2007, no valor de € 19/mês.	
2 — .....	
Cláusula 49. <sup>a</sup>	
<b>Subsídio de chefia</b>	
1 — Os capatazes agrícolas e demais trabalhadores que sejam orientadores de um grupo de trabalhadores, exercendo assim funções de chefia, terão direito, a partir de 1 de Janeiro de 2007, a um subsídio de € 32,20/mês.	
2 — .....	
Cláusula 50. <sup>a</sup>	
<b>Condições especiais</b>	
.....	
<b>CAPÍTULO VII</b>	
<b>Suspensão da prestação de trabalho</b>	
Cláusula 51. <sup>a</sup>	
<b>Descanso semanal</b>	
.....	
Cláusula 52. <sup>a</sup>	
<b>Feriados</b>	
.....	
Cláusula 53. <sup>a</sup>	
<b>Duração do período de férias</b>	
.....	
Cláusula 54. <sup>a</sup>	
<b>Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da empresa</b>	
.....	

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Modificação das férias por iniciativa do trabalhador**

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Férias e serviço militar**

Cláusula 58.<sup>a</sup>

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

Cláusula 59.<sup>a</sup>

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

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Irrenunciabilidade do direito a férias**

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Exercício de outra actividade durante as férias**

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova das faltas**

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas justificadas**

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas injustificadas**

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas no direito a férias**

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Formação profissional**

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Suspensão temporária do contrato de trabalho**

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição nos contratos com prazo**

**CAPÍTULO VIII**

**Condições particulares de trabalho**

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Protecção da maternidade e paternidade**

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Direitos especiais para trabalhadores-estudantes**

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Trabalho de menores**

**CAPÍTULO IX**

**Disciplina**

**CAPÍTULO X**

**Cessação do contrato de trabalho**

**CAPÍTULO XI**

**Actividade sindical**

## CAPÍTULO XII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

## CAPÍTULO XIII

### Qualificações de funções

## CAPÍTULO XIV

### Relações entre as partes outorgantes

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Declarações de intenções

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Comissão partidária

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Constituição

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Competência

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Reclassificação

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias

## Cláusula 115.<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 2003 era superior ao correspondente ao nível da sua categoria na tabela de remunerações mínimas referida no anexo III, em vigor em 31 de Dezembro de 2003, um aumento mínimo de 7,8 % a partir de 1 de Janeiro de 2007, o qual incidirá sobre os salários reais praticados em 31 de Dezembro de 2003.

## ANEXO I

### Condições específicas, careiras, acessos e enquadramentos

## ANEXO II

### Categorias profissionais e definição de funções

## ANEXO III

### Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Engenheiro técnico agrícola de grau IV ..... Licenciado (Engenharia/Medicina Veterinária) de grau III .....	995
2	Engenheiro técnico agrícola de grau III ..... Licenciado (Engenharia/Medicina Veterinária) de grau II .....	825,50
3	Agente técnico agrícola de grau IV ..... Engenheiro técnico agrícola de grau II ..... Licenciado (Engenharia/Medicina Veterinária) de grau I .....	769,50
4	Agente técnico agrícola de grau III ..... Engenheiro técnico agrícola de grau I .....	648
5	Agente técnico agrícola de grau II .....	587,50
6	Primeiro-escriturário .....	540
7	Agente técnico agrícola de grau I ..... Encarregado de exploração/feitor ..... Técnico de contabilidade agrícola ..... Segundo-escriturário .....	490,50
8	Oficial electricista ..... Oficial metalúrgico de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas industriais (agricultura) .....	483
9	Telefonista ..... Terceiro-escriturário ..... Caixeiro .....	459,50
	Adegueiro ..... Arrozeiro ..... Auxiliar de veterinária .....	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
10	Caldeireiro ou mestre caldeireiro ..... Carvoeiro ..... Encarregado de sector ..... Enxertador ..... Mestre lagareiro ..... Motorista de pesados ..... Motosserrista ..... Podador ..... Resineiro ..... Tirador de cortiça amadia ou empilhador ... Tosquiador ..... Trabalhador avícola qualificado ..... Trabalhador cunícola qualificado ..... Trabalhador de estufa qualificado ou viveirista Tractorista .....	454
11	Caixa de balcão ..... Oficial de construção civil de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial metalúrgico de 2. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial electricista .....	446,50
12	Apanhador de pinhas ..... Carpinteiro ..... Engarrafador ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (escriturário) ..... Fiel de armazém ..... Motorista de ligeiros .....	441
13	Apontador ..... 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 ..... Tirados de cortiça falca ..... Trabalhador de adega ..... Trabalhador de descasque/madeira ..... Trabalhador de estufas ..... Trabalhador de escolha e secagem de tabaco Trabalhador de lagar ..... Trabalhador de valagem ..... Trabalhador de gado, guardador sem povilhal ou campino .....	412,50
14	Caseiro ..... Capataz agrícola ..... Emetrador ou ajuntador ..... Oficial de construção civil de 2. <sup>a</sup> ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (escriturário) .....	409
15	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 povilhal ..... Hortelão, trabalhador hortícola/trabalhador hortofrutícola ..... Jardineiro ..... Trabalhador avícola .....	406

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
	Trabalhador cunícola ..... Trabalhador de salinas ..... Trabalhador agrícola .....	
16	Trabalhador auxiliar .....	403

(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 (203), em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril, e nos termos da Portaria n.º 303/2003, de 14 de Abril.

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 por dia	Proporcional de férias/hora	Proporcional de subsídio de férias/hora	Proporcional de subsídio de Natal/hora	Salário/dia a receber com proporcionais.
10 .....	27,60	3,20	3,20	3,20	37,20
12 .....	26,45	3,05	3,05	3,05	35,60
13 .....	25,35	2,95	2,95	2,95	34,20
15 .....	24,25	2,85	2,85	2,85	32,80
16 .....	23,10	2,70	2,70	2,70	31,20

Lisboa, 18 de Junho de 2007.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Évora:

*Francisco Sampaio Soares*, mandatário.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Portalegre:

*Francisco Sampaio Soares*, mandatário.

Pela Associação de Agricultores do Concelho de Grândola:

*Francisco Sampaio Soares*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos*, mandatário.

## Texto consolidado

### Cláusula prévia

#### Âmbito da revisão

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2003.

## CAPÍTULO I

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

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área

O presente CCT aplica-se aos distritos de Évora e Portalegre e ao concelho de Grândola.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na

área definida na cláusula 1.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

#### 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 pelo 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 2007 e terão de ser revistas anualmente.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultam da lei ou deste CCT (anexo I), entendem-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.<sup>a</sup>

##### 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 de trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhes-á dada preferência, salvo os casos em que não lhes seja reconhecida competência profissional devidamente justificada, 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 serviço de natureza e hierarquia a que corresponda um 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 a 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>

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 o 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 desde 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

##### 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 a 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 do 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 interessam ao desenvolvimento do sector agrícola, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e à 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 demonstradas;
- 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-lhe 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 a 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 a 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 de normal de trabalho semanal abrangido por este CCT não deve ultrapassar as quarenta 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 sete horas diárias de segunda-feira a sexta-feira, à excepção de um dia, que não poderá ultrapassar as oito horas.

4 — Poderá ainda ser observado trabalho no 2.º período de sábado desde que as condições e necessidades da empresa o 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 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

dez horas por dia e sem que a duração máxima do trabalho semanal exceda as quarenta e cinco 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 da 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 de 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) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas 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) Primeira hora em cada dia — 50 %;
- b) Segunda 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 formula:

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

#### 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:

Pastagem para 50 ovelhas e 10 borregos e respectivas crias até ao desmame;  
Pastagem para 5 vacas e 1 novilho e respectivas crias até ao desmame;  
Pastagem para 50 cabras e 10 chibas e as respectivas crias até ao desmame;  
Em caso de afilhador, 7 % das crias das porcas por cada afiliação;

- 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 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 climáticas

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 climáticas 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

Entendem-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 o 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 2006, 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 € 0,25 por quilómetro;
- b) Alimentação, até ao valor de:  
Pequeno-almoço — € 1,45;  
Almoço ou jantar — € 5;  
Ceia — € 1,45;
- 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 as 0 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 pagá-lo, por cada quilómetro percorrido:

- a) Automóvel — € 0,30 do preço que vigorar da gasolina sem chumbo 98;
- b) Motociclo ou ciclomotor — € 0,15 do preço que vigorar da gasolina sem chumbo 98.

2 — O previsto no número anterior poderá, desde que o trabalhador esteja de acordo, ser utilizado noutras 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 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 cômputo das férias.

### CAPÍTULO VI

#### 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 avaliados 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 e aos subsídios de férias e 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, o número de inscrição na segurança social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário, ao trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, aos 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 como 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:

- Valores atribuídos a géneros e alimentos e outros, desde que praticados usualmente na região de acordo com os usos e costumes da mesma;
- Valor de alojamento prestado pela entidade patronal devido por força do contrato de trabalho.

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

- Por habitação, até 5 % mês da retribuição mensal base;
- Por água doméstica, 10 % do valor pago por habitação;
- Por electricidade, a totalidade do consumo, desde que haja instalado na habitação um contador. Se o não houver, 10 % do valor pago pela habitação;
- 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 cláu-

sula 22.<sup>a</sup> e que devido aos seus usos e costumes tenham participação de algum modo como: gado, prêmio 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 quantos meses de serviço completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao 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 o direito ao subsídio de Natal por inteiro por motivo de acidente de trabalho ou de doença devidamente comprovada pelos serviços médicos 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 € 23,30/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 antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, num máximo de cinco anos, no valor de € 19/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 € 32,20/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 que um trabalhador exercer temporariamente as funções dos 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 VII**

### **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;  
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 — Quaisquer dos feriados referidos no número anterior poderão ser observados em outro dia com significado local.

3 — Facultativamente, poderão ser observados a terça-feira de Carnaval e o dia 24 de Dezembro.

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

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

1 — Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remuneradas de 22 dias úteis, excepto no ano de admissão, em que terão direito ao período de férias nos termos aplicáveis.

2 — Os trabalhadores que gozarem férias repartidas terão direito a mais um dia de férias, sem acréscimo de retribuição.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Na falta de acordo, o período de férias será marcado pela entidade patronal, com subordinação aos critérios seguintes:

- a) As férias serão obrigatoriamente gozadas entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) As férias poderão ser gozadas num único período, com início no dia 1 de cada mês, preferencialmente, ou numa segunda-feira.

5 — A pedido do trabalhador, as férias poderão ser repartidas por dois ou três períodos, desde que cada período não seja inferior a sete dias consecutivos.

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

7 — A contagem da duração das férias será feita por dias consecutivos.

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 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 e 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 são 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

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

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento .....	Até 11 dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes.	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, padrastos, 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, devendo a prerrogativa ser utilizada pelo trabalhador no prazo de 30 dias a partir da data do parto da esposa ou de mulher com quem viva em comunhão de mesa e habitação.	
6 — Prática de actos necessários e inadiáveis:	Até quatro dias mensais, os membros da direcção de associações sindicais.	
a) No exercício de funções sindicais;	Até cinco horas mensais, os delegados sindicais, ou até oito horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão inter-sindicatos.	Este crédito de tempo deverá ser pedido e justificado pela direcção do Sindicato ou pelos delegados sindicais nos termos e nos prazos legais.
b) No exercício das respectivas actividades, na qualidade de membro dos seguintes órgãos sócio-profissionais:	Quarenta horas semanais ..... Oito horas semanais ..... Cinquenta horas mensais .....	
Comissão de trabalhadores .....		Mediante comunicação prévia dos respectivos órgãos sócio-profissionais.
Subcomissão de trabalhadores .....		
Comissão coordenadora .....		A justificação deve ser feita pela corporação de bombeiros em documento por escrito e autenticado, do qual conste que o trabalhador está nela inscrito e o tempo de serviço prestado.
c) No exercício de funções de previdência;	Nos termos regulados por lei ou acordados caso a caso com a empresa. Até ao limite do tempo indispensável.	
d) No exercício de funções de bombeiros		
7 — Reuniões de trabalho:		Mediante comunicação antecipada das respectivas comissões ou sindicatos.
a) Reuniões gerais de trabalhadores marcadas pela comissão de trabalhadores;	Até quinze horas por ano .....	
b) Reuniões convocadas pela comissão intersindical ou sindicatos.		

Motivo	Tempo de falta	Justificação
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: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Doença ou acidente de trabalho;</li> <li>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;</li> <li>c) Cumprimento das obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, militar, policial e outros actos obrigatórios);</li> <li>d) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;</li> <li>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.</li> </ul>	<p>O que for considerado indispensável . . . . .</p> <p>O indispensável . . . . .</p>	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 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 alta nas condições exigidas.
10 — Doação gratuita de sangue . . . . .	Até um dia . . . . .	Comprovação por documento passado e autenticado pelos serviços que procederem à recolha de sangue.
11 — Outros motivos prévios ou posteriormente aceites pela empresa para a justificação da falta.		

#### 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 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 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 dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- d) As 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 dadas 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 1 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 aperfeiçoamento 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.

4 — Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a CAP — certificado de aptidão profissional, será garantido um acréscimo de 5 % sobre o vencimento da tabela salarial constante no anexo III.

#### 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 pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitado 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 do contrato de trabalho não impede a sua caducidade no termo do seu prazo.

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

1 — Durante o período de gravidez e até 98 dias após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, sem perda ou diminuição de retribuição, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados.

2 — Por ocasião do parto, as trabalhadoras têm direito a uma licença de 120 dias, 90 dias dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes dias ser gozados antes ou depois dessa data:

- a) No caso de aborto, a licença é de 30 dias, podendo ser prolongada até 98 dias por indicação dos serviços médicos da empresa, médicos da empresa, ou, na sua falta, pelo médico assistente;
- b) Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade, esta poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então, até final do período.

3 — O pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

4 — Sempre que a mãe o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da

licença de maternidade. O mesmo se aplica ao pai, nos casos previstos no n.º 3.

5 — A mulher trabalhadora que amamente ou assista o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, até ao máximo de duas horas para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer 1 ano de vida.

6 — As grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição nos casos que tais consultas não sejam possíveis fora das horas de trabalho, apresentando documento comprovativo.

7 — Durante a gravidez e até 12 meses após o parto é facultada a possibilidade de recusa a prestar trabalho nocturno, trabalho suplementar e ou extraordinário, trabalhos pesados ou com produtos tóxicos.

8 — Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve a empresa facilitar o emprego a meio tempo, reduzindo-lhes proporcionalmente a retribuição, salvo se daí resultar prejuízo para a entidade patronal.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular ou outros cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa até duas horas por dia para frequência de aulas ou curso, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;
- b) Gozo interpolado das férias para ajustamento das épocas de exame.

2 — 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.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — O trabalho de menores rege-se em conformidade com o disposto no Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro, na Lei n.º 58/99, de 30 de Junho, e demais legislação complementar.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

3 — A entidade patronal deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

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

## 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) Despedimento 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 representante:

- 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 a 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 de o 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

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) Quando 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 desenvolver 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 higiene e segurança no trabalho de forma a prejudicar gravemente os seus companheiros de trabalho;
- f) 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.<sup>a</sup>;

- 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.<sup>a</sup>

##### Consequência do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 84.<sup>a</sup>, às prestações pecuniárias que deveria 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 pertencia.

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> terá direito a uma indemnização correspondente a um mês por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### 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 número será assinado pela empresa e desenvolvido ao trabalhador.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### 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 transitem 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.<sup>a</sup> 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 sindical

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical

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.

#### 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 quarenta e oito 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 as 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 é referente ao período normal de trabalho e 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 patronal 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 requeirarem, 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 — As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado nos Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Novembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 133/99, de 21 de Abril, e pela Lei n.º 188/99, de 11 de Agosto, e 26/94, de 1 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março, pela Lei n.º 118/99, de 11 de Agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 109/2000, de 30 de Junho.

2 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidentes ou de doença ou taxa elevada de frequência e ou de gravidade de acidentes terá de existir uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — Nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, é criada em cada empresa uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária.

2 — As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus princípios estatutos.

3 — As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — Os representantes dos trabalhadores para a comissão de 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 deverá indicar um número de candidatos efectivos igual aos lugares elegíveis e iguais ao 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 só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês.

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

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — Para a realização das obrigações definidas na legislação vigente, as empresas devem garantir a organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, estas actividades poderão ser desenvolvidas por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou serviços distintos, internos ou exteriores à empresa ou estabelecimento, bem como, na parte relativa à higiene e segurança, da própria empresa, se tiver preparação adequada, tendo em conta a natureza das actividades, a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço, do tipo de riscos profissionais e respectiva prevenção existente, e verifique ser inviável a adopção de outra forma de organização das actividades.

3 — As empresas designarão ou contratarão os trabalhadores suficientes e com a qualificação adequada, de modo a assegurar as referidas actividades.

4 — Os trabalhadores designados devem exercer funções específicas com zelo e não ser prejudicados pelo exercício destas actividades, pelo que a entidade patronal deve, nomeadamente, proporcionar-lhes o tempo necessário e a informação e meios adequados ao exercício daquelas funções.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Comunicações e participações**

Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, a empresa deve comunicar ao IDICT, nas vinte e quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Formação dos trabalhadores**

1 — Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

2 — As empresas devem ainda proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores em cada empresa, estabelecimento ou serviço que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho possam receber uma formação adequada, concedendo para tanto, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que seja atribuído a esses trabalhadores, por outra entidade, subsídio específico.

3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2, a empresas e as respectivas associações representativas podem solicitar o apoio das autoridades competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como das organizações representativas dos trabalhadores no que se refere à formação dos respectivos representantes.

4 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho prevista nos números anteriores deve ser assegurada aos trabalhadores ou seus representantes de modo que não possa resultar qualquer prejuízo para os mesmos.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### **Obrigações das entidades patronais**

1 — A entidade patronal é obrigada 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, a entidade patronal deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e dos processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na

origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de protecção;

- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, a e todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e a 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 e a 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 responsáveis pela sua aplicação;
- j) Permitir unicamente a trabalhador com aptidão e formação adequadas, e apenas durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- k) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente, que não possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, a entidade patronal deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e informação, 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 as empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolverem simultaneamente actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem as entidades patronais, 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 outros trabalhadores prestam serviços a título de trabalho

por conta própria, independentemente ou ao abrigo de contratos de prestação de serviços;

- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação às demais empresas através da organização das actividades previstas na cláusula 99.<sup>a</sup>, sem prejuízo das obrigações de cada entidade patronal relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — As prescrições legais ou convencionais de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, no estabelecimento ou serviço devem ser observadas pela própria entidade patronal.

6 — Para efeitos do disposto na presente cláusula, e com as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado à empresa.

7 — As empresas assegurarão a todos os trabalhadores que no desempenho das funções tenham de estar sujeitos a temperaturas excessivamente altas ou baixas o fornecimento de vestuário e acessórios adequados, para além de serem obrigatoriamente sujeitos a inspecção médica rigorosa, a expensas da entidade patronal, pelo menos de seis em seis meses.

8 — As empresas, sempre que os trabalhadores procedam regularmente ao levantamento de pesos superiores a 50 kg, obrigam-se a reconverter as suas tarefas, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela entidade patronal;
- b) Zelar pela segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde de outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela entidade patronal, 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 a que se refere a cláusula 78.<sup>a</sup> as avarias e deficiências por si detectadas que se afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o

superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham 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 em virtude de se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e imediato que não possa ser evitado nem por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem, a não ser que tenham agido com dolo ou negligência grave.

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

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### **Encarregado de segurança e suas competências na falta de comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — Em todas as empresas abrangidas por este CCT, um dos trabalhadores tratará das questões relativas à segurança, higiene e saúde no local de trabalho e será designado por encarregado de segurança.

2 — Ao encarregado de segurança compete:

- a) Colaborar com as comissões de segurança e higiene no trabalho;
- b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a repetição;
- c) Apresentar à comissão de segurança e higiene no trabalho, no fim de cada trimestre, relatórios sobre condições gerais de segurança, higiene e saúde na empresa, estabelecimento ou serviço;
- d) Submeter à aprovação das comissões de segurança e higiene no trabalho, em Janeiro, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano anterior sobre a segurança, higiene e saúde no local de trabalho, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas;
- e) Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para a existência da comissão de segurança e higiene no trabalho, as atribuições que a esta se conferem por este CCT são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante de trabalhadores, que será eleito nos termos da cláusula 108.<sup>a</sup> deste CCT, ao qual fica cometido especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança e higiene no trabalho.

3 — Cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos agentes do IDICT que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente CCT.

## CAPÍTULO XIII

### Qualificações de funções

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### **Conceito**

A qualificação de funções é um instrumento básico da gestão na área dos recursos humanos que consiste em analisar e avaliar as funções para determinar o seu valor relativo. Estas avaliações devem servir de base a uma estrutura equilibrada de salários.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### **Conceitos base**

1 — Constituem elementos integrantes do método o posto de trabalho, a análise de funções e descrição de tarefas, a função, a ficha de categoria, o perfil profissional, a carreira profissional, a análise de exigências, a avaliação de exigências (qualificação de funções), a observação directa, a entrevista, o questionário, a profissão, a operação, a tarefa e o manual.

2 — O posto de trabalho é o ambiente ou meio de trabalho definido por uma ou mais tarefas organizadas para atingir um objectivo predeterminado num processo laboral concreto, bem como pelo respectivo local e condições de execução, pelos equipamentos e materiais utilizados e pelas relações sociais implicadas, e cuja realização é atribuída individualmente a um titular.

3 — A análise de funções consiste no estudo, levantamento e descrição das tarefas e respectivas condições de trabalho e na análise de exigências das diversas funções, segundo métodos e técnicas próprios e de acordo com um objectivo bem determinado (organização, recrutamento e selecção, formação profissional, qualificação de funções, etc.).

4 — A descrição de tarefas compreende a exposição sumária e detalhada das tarefas atribuídas a uma função, ou posto de trabalho, ordenadas sistematicamente numa sequência cronológica e ou de processo de circuito de laboração ou de fabrico, da natureza e métodos empregados para levá-los a efeito e, sendo caso disso, das matérias-primas, instalações, ferramentas e utensílios necessários para o efeito.

5 — A função é o conjunto de tarefas definidoras de identidade funcional de um ou diversos postos de trabalho inseridos numa determinada actividade ou serviço que exigem dos respectivos titulares semelhantes níveis de conhecimentos técnicos, capacidades e aptidões profissionais.

6 — A ficha de categoria é um documento que contém de forma organizada um conjunto de dados desenhando uma imagem tanto quanto possível completa e nítida de cada categoria, bem como o respectivo enquadramento, condições de ingresso e acesso, condições de execução do trabalho, remunerações, etc.

7 — O perfil profissional é o estudo sobre uma função que engloba o seu enquadramento na categoria e carreira, uma descrição de tarefas e uma definição das respectivas exigências profissionais e psicológicas de molde

a proporcionar a sua imagem precisa para efeitos de recrutamento e selecção de pessoal.

8 — A carreira profissional é um conjunto de funções (ou áreas de actividade profissional) com idêntica natureza de trabalho distribuída por diversos níveis escalonados e compostos por tarefas gradualmente mais complexas e mais exigentes em responsabilidade e a que se pode ascender mediante formação programada e segundo critérios de experiência profissional, antiguidade, mérito e outros.

9 — A análise de exigências compreende a caracterização e definição de conhecimentos, capacidade humana e aptidões, intelectuais e físicas, necessárias ao cabal desempenho do conjunto de tarefas e comportamento identificadores de um determinado posto de trabalho ou de uma função.

10 — A avaliação de exigências (qualificação de funções) compreende a estimação do valor social e técnico dos postos de trabalho ou das funções entre si a partir de uma análise e comparação sistemática, qualitativa e quantitativa, das respectivas exigências e visando uma classificação e hierarquização das mesmas.

11 — A observação directa é um método de análise de tarefas que consiste na visualização directa e *in loco* de um posto de trabalho. Este método só é possível ser utilizado quando as operações são simples e o processo de execução facilmente apreensível.

12 — A entrevista é um método de análise de funções que, utilizando as técnicas do relacionamento pessoal e do diálogo do técnico que analisa o posto de trabalho e o respectivo titular e os seus superiores hierárquicos, visa estimular o entrevistado a proceder à descrição da sua actividade profissional exemplificada ao vivo, procurando o entrevistador que seja desenvolvido e ou adaptado o plano prévio de questões concebido para o estudo e levantamento das tarefas e suas exigências, de molde a reduzir ao máximo possível a interpretação subjectiva.

13 — O questionário é o método de análise constituído por um conjunto de perguntas escritas, a que o próprio titular do posto de trabalho responde por escrito, as quais terão de ser especificadas e ordenadas de modo a suscitar no inquirido as respostas mais adequadas aos objectivos de análise.

14 — A profissão é um grupo de ocupações compreendendo tarefas semelhantes ou estritamente aparentes cujo exercício exige qualificações, conhecimento e capacidade semelhante e que goza de um determinado estatuto e prestígio sociais.

15 — A operação é cada uma das parcelas de trabalho, claramente determinável, em que se pode decompor uma tarefa e que exija um certo esforço propositado, físico e ou mental, para a sua realização.

16 — A tarefa é o conjunto de operações de carácter executivo, de adaptação e ou concepção que, integrando um processo laboral desenvolvido numa área de actividade funcional precisa, vise atingir um objectivo bem determinado.

17 — O manual de qualificação de funções é um instrumento de medida que nos vai permitir determinar o valor relativo de cada função.

## CAPÍTULO XIV

### Relações entre as partes outorgantes

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Declarações de intenções

1 — As partes comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e do impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada a regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCT e a accionar em tempo útil a consulta prévia e participação dos agentes sociais intervenientes neste sector.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Comissão partidária

A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos que o presente CCT suscitar serão da competência de uma comissão partidária, integrada por dois representantes dos sindicatos subscritores do presente CCT e dois representantes das associações patronais subscritores também do presente CCT.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste CCT será criada uma comissão partidária, nos termos da cláusula anterior.

2 — Os representantes da associação patronal e das associações sindicais junto da comissão partidária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

3 — A comissão partidária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Competência

Compete à comissão partidária:

- Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- Interpretar e deliberar sobre os casos omissos no presente CCT;
- Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

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 110.<sup>a</sup>, à outra parte e ao Ministério para Qualificação e o Emprego.

2 — A comissão partidária funcionará a pedido de qualquer 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 convenções colectivas e consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente CCT.

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do IDICT e ou do Ministério para a Qualificação e o Emprego.

### CAPÍTULO XV

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Reclassificação

1 — As empresas deverão, no prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste CCT, proceder à reclassificação dos seus trabalhadores de acordo com as categorias previstas no anexo II.

2 — Das categorias atribuídas no número anterior podem os interessados recorrer para o órgão previsto no capítulo XIV deste CCT.

3 — A reclassificação prevista no n.º 1 torna-se definitiva se no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador este não reclamar, nos termos do n.º 2 desta cláusula.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente CCT.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias

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

2 — O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos ou regalias mais favoráveis eventualmente em vigor.

#### Cláusula 115.<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 2003 era superior ao correspondente ao nível da sua categoria na tabela de remunerações mínimas referida no anexo III, em vigor em 31 de Dezembro

de 2003, um aumento mínimo de 7,8% a partir de 1 de Janeiro de 2007, o qual incidirá sobre os salários reais praticados em 31 de Dezembro de 2003.

### 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 agrícola, 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 obriga 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, a classificação, a retribuição mensal, o horário e o local de trabalho, o 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 à carreira.

#### **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 áqueles 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 dois 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 assinado pela entidade patronal donde conste o tempo de serviço prestado e a categoria profissional que 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 um 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 2.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 dos 14 aos 16 anos de idade e aqueles que, embora maiores de 17 anos de idade, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista.

1.2 — Serão admitidos na categoria de ajudante os 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 assinado pela entidade patronal donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou ainda por atestado passado por 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 pro-

fissional, 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 dois e um 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**

*Adeguero.* — É o trabalhador responsável pela adegue e 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 prensar.

*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 numérico 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 à 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 e 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.

*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, rolhagem e triagem.

*Engenheiro técnico agrícola:*

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 qua-

lidades 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.

*Escriturário:*

- 1) Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, ofícios, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; opera com computadores na óptica do utilizador; 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 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 ao serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros de 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;

- 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 ao serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, 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, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com computadores na óptica do utilizador;
- 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 alfaia.

*Gadanhador.* — É o trabalhador que executa trabalhos de gado no corte de cereais, feno, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

*Guarda-florestal.* — É o trabalhador que assegura todas as acções de polícia florestal, orienta os trabalhos de campo no sector florestal e fiscaliza as áreas submetidas ao regime cinegético, de pesca e apícola, ins-

truindo autos de notícia das infracções, exercendo funções de vigilância, nos termos do Decreto-Lei n.º 39 931, de 24 de Novembro de 1954, e demais legislação em vigor.

*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 horto-florícola/horto-frutícola.* — É o trabalhador que executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adulações, mondas, arranque ou apanha de produtos horto-frutícolas e flores; prepara, selecciona, calibra, embala ou desembala produtos horto-frutícolas por métodos manuais ou mecânicos, com vista ao seu armazenamento ou expedição; pode eventualmente proceder à colheita e recolha dos produtos horto-frutícolas, 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 trabalhadores 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 habi-

lite 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) Dispõe 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, nomeadamente 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 responsavelmente, 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 a executar rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, verifica o trabalho por meio de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadras 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, 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.

*Prático apícola.* — É o trabalhador que efectua trabalhos apícolas.

*Prático limacidícola.* — É o trabalhador que executa tarefas inerentes à cultura do caracol.

*Prático aquícola.* — É o trabalhador que executa trabalhos relacionados com a cultura das águas, especialmente em piscicultura, ostricultura ou mitilocultura.

*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.

*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 relatório; cartas, exame e selecção de correspondência; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibo; escreve 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 pedido de informações telefónicas.

*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 lâ 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 e 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 desinfestação 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 estufas qualificado ou 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 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 alfaías, 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

(Em euros)

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínima mensais
1	Engenheiro técnico agrícola de grau IV . . . . . Licenciado (Engenharia/Medicina Veterinária) de grau III . . . . .	995
2	Engenheiro técnico agrícola de grau III . . . . . Licenciado (Engenharia/Medicina Veterinária) de grau II . . . . .	825,50
3	Agente técnico agrícola de grau IV . . . . . Engenheiro técnico agrícola de grau II . . . . . Licenciado (Engenharia/Medicina Veterinária) de grau I . . . . .	769,50
4	Agente técnico agrícola de grau III . . . . . Engenheiro técnico agrícola de grau I . . . . .	648
5	Agente técnico agrícola de grau II . . . . .	587,50
6	Primeiro-escriturário . . . . .	540
7	Agente técnico agrícola de grau I . . . . . Encarregado de exploração/feitor . . . . . Técnico de contabilidade agrícola . . . . . Segundo-escriturário . . . . .	490,50
8	Oficial electricista . . . . . Oficial metalúrgico de 1. <sup>a</sup> . . . . . Operador de máquinas industriais (agricultura) . . . . .	483
9	Telefonista . . . . . Terceiro-escriturário . . . . . Caixeiro . . . . .	459,50
10	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 . . . . .	454
11	Caixa de balcão . . . . . Oficial de construção civil de 1. <sup>a</sup> . . . . . Oficial metalúrgico de 2. <sup>a</sup> . . . . . Pré-oficial electricista . . . . .	446,50
12	Apanhador de pinhas . . . . . Carpinteiro . . . . . Engarrafador . . . . . Estagiário de 2. <sup>o</sup> ano (escriturário) . . . . . Fiel de armazém . . . . . Motorista de ligeiros . . . . .	441

(Em euros)

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínima mensais
13	Apontador . . . . . 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 . . . . . Tirados de cortiça falsa . . . . . Trabalhador de adegas . . . . . Trabalhador de descasque de madeiras . . . . . Trabalhador de estufas . . . . . Trabalhador de escolha e secagem de tabaco . . . . . Trabalhador de lagar . . . . . Trabalhador de valagem . . . . . Trabalhador de gado, guardador sem povilhal ou campino . . . . .	412,50
14	Caseiro . . . . . Capataz agrícola . . . . . Emetrador ou ajuntador . . . . . Oficial de construção civil de 2. <sup>a</sup> . . . . . Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (escriturário) . . . . .	409
15	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 povilhal . . . . . Hortelão, trabalhador hortícola/trabalhador horto-frutícola . . . . . Jardineiro . . . . . Trabalhador avícola . . . . . Trabalhador cunícola . . . . . Trabalhador de salinas . . . . . Trabalhador agrícola . . . . .	406
16	Trabalhador auxiliar . . . . .	403

(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 (203), em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril, e nos termos da Portaria n.º 303/2003, de 14 de Abril.

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

Níveis de enquadramento	Salário por dia	Proporcional de férias/hora	Proporcional de subsídio de férias/hora	Proporcional de subsídio de Natal/hora	Salário/dia a receber com proporcionais
10	27,60	3,20	3,20	3,20	37,20
12	26,45	3,05	3,05	3,05	35,60
13	25,35	2,95	2,95	2,95	34,20
15	24,25	2,85	2,85	2,85	32,80
16	23,10	2,70	2,70	2,70	31,20

Lisboa, 18 de Junho de 2007.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Évora:

Francisco Sampaio Soares, mandatário.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Portalegre:

*Francisco Sampaio Soares, mandatário.*

Pela Associação de Agricultores do Concelho de Grândola:

*Francisco Sampaio Soares, mandatário.*

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos, mandatário.*

Depositado em 10 de Julho de 2007, a fl. 173 do livro n.º 10, com o n.º 148/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) — Alteração salarial.**

Alteração salarial ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2004, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006.

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas nas ANIA — Associação Nacional dos Industriais do Arroz, APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais, e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na ANIA, APIM, e IACA que exercem a actividade da indústria de arroz, alimentos compostos para animais e de moagem, exceptuando-se as empresas de moagem sediadas nos distritos do Porto e Aveiro, bem como aos trabalhadores que exercem as profissões nele constantes.

3 — O número de empregadores corresponde a um universo de 11 empresas e 58 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência e denúncia**

1 — .....

2 — A tabela salarial constante do anexo III produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

.....

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados ..... Chefe de escritório ..... Director de serviços administrativos ...	803
II	Chefe de serviços ..... Analista de sistemas ..... Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Tesoureiro ..... Inspector administrativo ..... Chefe de contabilidade ..... Técnico de contas .....	750,50
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador de computador .....	708,50
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Programador de máquinas mecanográficas ou perinformáticas ..... Secretário de direcção ..... Escrutário especializado ..... Fogoeiro-encarregado .....	659
V	Caixa ..... Controlador de aplicação ..... Escrutário de 1.ª ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Operador de computador ..... Ajudante de guarda-livros ..... Fogoeiro de 1.ª ..... Operador mecanográfico de 1.ª ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª ..... Perfurador-verificador de 1.ª .....	618
VI	Cobrador de 1.ª ..... Escrutário de 2.ª ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Fogoeiro de 2.ª ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª ..... Operador mecanográfico de 2.ª ..... Telefonista de 1.ª .....	580,50
VII	Cobrador de 2.ª ..... Escrutário de 3.ª ..... Perfurador-verificador de 2.ª ..... Telefonista de 2.ª .....	545,50
VIII	Fogoeiro de 3.ª .....	480
IX	Perfurador-verificador de 3.ª ..... Contínuo (maior de 21 anos) ..... Porteiro ..... Guarda ..... Chegador ..... Dactilógrafo ..... Estagiário .....	447,50

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
X	Contínuo (menor de 21 anos) ..... Servente de limpeza ..... Paquete de 16 e 17 anos .....	(a) 403

(a) Sem prejuízo da aplicação do salário mínimo nacional.

*Nota.* — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual.

Lisboa, 8 de Fevereiro de 2007.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

*João Manuel Montalvão Martins*, mandatário.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas:

*Vasco Campos Lencastre*, mandatário.

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

*João Manuel Montalvão Martins*, mandatário.

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

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

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Extractiva, Energia e Química, em representação do seu sindicato filiado:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Marcela Esteves Santos Monteiro*, mandatária.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritório e Serviços:

*Marcela Esteves Santos Monteiro*, mandatária.

### 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:

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.

Lisboa, 21 de Fevereiro de 2007. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

### Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

13 de Fevereiro de 2007.

Depositado em 6 de Julho de 2007, a fl. 172 do livro n.º 10, com o n.º 144/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção) — Alteração salarial e outra.**

CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinha (CAE 15820) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.



2 — O presente CCT abrange, à data da sua assinatura, 9 empresas e 620 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência, denúncia e revisão**

8 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Refeitórios e subsídios de alimentação**

3 — A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio diário em dinheiro, no montante de € 5,96.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Encarregado geral .....	918
II	Chefe de equipa/técnico de fabrico .... Encarregado de armazém .....	838
III	Técnico de controlo de qualidade .... Técnico de manutenção .....	694
III-A	Analista .....	628
IV	Controlador de qualidade .....	562
V	Fiel de armazém .....	538
IV	Motorista .....	505
	Oficial de electricista de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas de 1. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas de empacotamento .....	
	Ajudante de motorista .....	
	Oficial electricista de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de empilhador .....	
	Operador de máquinas de 2. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Empregado de armazém .....	
	Operador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Preparador de laboratório .....	
	Servente de limpeza .....	
	Operador de 2. <sup>a</sup> .....	

Lisboa, 15 de Junho de 2007.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:  
*Augusto Martins Ferreira do Amaral*, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas:  
*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

Depositado em 5 de Julho de 2007, a fl. 172 do livro n.º 10, com o n.º 143/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a AIND — Assoc. Portuguesa de Imprensa e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial e outras ao CCT para a imprensa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1995, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se, em todo o território português, à actividade de edição e impressão e obriga as empresas proprietárias de publicações periódicas de carácter informativo e respectivos parques gráficos filiadas na AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais signatárias.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência e forma de revisão**

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

**CAPÍTULO VI**

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de € 38 cada uma.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1 — Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de € 4,65; contudo, sempre que trabalhar um número de horas inferior ao correspondente a meio período de trabalho, o subsídio será atribuído nos termos do n.º 3 desta cláusula.

2, 3 e 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

**ANEXO V**  
**Tabela salarial**

Grupos	Tabela A	Tabela B
0 .....	726	662
1 .....	659	586
2 .....	611	555
3 .....	588	530
4 .....	571	509
5 .....	538	487
6 .....	508	454
7 .....	460	420
8 .....	430	414
9 .....	415	412
10 .....	410	410
11 .....	408	408
12 .....	406	406
13 .....	403	403

1, 2 e 3 — (Mantêm a redacção em vigor.)

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
<b>Grupo I:</b>		
Contabilista .....	Trabalhadores na imprensa	2.1
Analista de sistemas .....	Trabalhadores na imprensa	2.1
Encarregado de electricista.	Electricista .....	3
Operador de sistemas de fotocomposição.	Gráficos .....	4.2
Programador .....	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de contas .....	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de electrónica ...	Electricista .....	4.2
Tesoureiro .....	Trabalhadores na imprensa	4.1
<b>Grupo II:</b>		
Caixeiro-encarregado ...	Comércio .....	3
Chefe de equipa electricista.	Electricista .....	3
Chefe de equipa metalúrgico.	Metalúrgicos .....	3
Desenhador maquetista ...	Técnicos de desenho .....	4.1
Desenhador de arte finalista.	Técnicos de desenho .....	4.1
Documentista .....	Trabalhadores na imprensa	4.1
Escrutário da secretaria da redacção.	Trabalhadores na imprensa	4.1
Guarda-livros .....	Trabalhadores na imprensa	4.1
Operador de computador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Orçamentista .....	Gráficos .....	4.2
Operador de fotocompositora directa.	Gráficos .....	4.2
Revisor principal .....	Trabalhadores na imprensa	4.1
Secretário de redacção ...	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de publicidade ...	Trabalhadores na imprensa	4.1
Tradutor .....	Trabalhadores na imprensa	4.1
<b>Grupo III:</b>		
Arquivista .....	Trabalhadores na imprensa	6.1
Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup>	Metalúrgicos .....	4.2
Caixa .....	Trabalhadores na imprensa	5.1
Primeiro-caixeiro .....	Comércio .....	4.1
Canalizador de 1. <sup>a</sup> .....	Metalúrgicos .....	4.2
Catalogador .....	Trabalhadores na imprensa	6.1
Compositor manual .....	Gráficos .....	4.2
Compositor mecânico ...	Gráficos .....	4.2
Controlador .....	Gráficos .....	4.2
Codificador-programador de fotocomposição.	Gráficos .....	4.2
Correspondente em línguas estrangeiras.	Trabalhadores na imprensa	4.1
Electricista oficial .....	Electricistas .....	4.2

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Encarregado de refeitório ou cantina.	Hotelaria .....	3
Primeiro-escriturário ....	Trabalhadores na imprensa	5.1
Esteno-dactilógrafo ....	Trabalhadores na imprensa	5.1
Fotocompositor .....	Gráficos .....	4.2
Fotógrafo de fotogravura	Gráficos .....	4.2
Fotógrafo de laboratório	Gráficos .....	4.2
Fotógrafo de litografia ...	Gráficos .....	4.2
Fotogravador-retocador ...	Gráficos .....	4.2
Fundidor monotipista ...	Gráficos .....	4.2
Impressor de litografia ....	Gráficos .....	4.2
Impressor tipográfico ...	Gráficos .....	4.2
Maquetista .....	Gráficos .....	4.2
Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup>	Metalúrgicos .....	4.2
Montador-ajustador de máquinas de 1. <sup>a</sup>	Metalúrgicos .....	4.2
Montador de fotogravura	Gráficos .....	4.2
Montador de litografia ....	Gráficos .....	4.2
Motorista de pesados ....	Rodoviários .....	5.4
Operador de registo de dados.	Trabalhadores na imprensa	5.1
Paginador .....	Gráficos .....	4.2
Prospecção de vendas ....	Trabalhadores na imprensa	5.1
Provista-cronomista ....	Gráficos .....	5.3
Retocador de litografia ...	Gráficos .....	4.2
Revisor .....	Trabalhadores na imprensa	5.1
Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ...	Metalúrgicos .....	4.2
Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	Metalúrgicos .....	4.2
Teclista .....	Gráficos .....	4.2
Teclista monotipista ....	Gráficos .....	4.2
Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	Metalúrgicos .....	4.2
Transportador de fotogravura.	Gráficos .....	4.2
Transportador de litografia.	Gráficos .....	4.2
Zincógrafo-fotogravador	Gráficos .....	4.2
<b>Grupo IV:</b>		
Cozinheiro .....	Hotelaria .....	4.2
Delegado de publicidade	Trabalhador na imprensa	5.1
Desenhador com mais de quatro anos.	Técnico de desenho .....	5.1
Dispenseiro .....	Hotelaria .....	5.4
Encadernador .....	Gráfico .....	5.3
Estereotipador .....	Gráfico .....	5.3
Operador de fotocompositora.	Gráfico .....	4.2
<b>Grupo V:</b>		
Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup>	Metalúrgico .....	4.2
Ajudante de motorista ...	Garagens .....	6.1
Segundo-caixeiro .....	Comércio .....	4.1
Canalizador de 2. <sup>a</sup> .....	Metalúrgico .....	4.2
Estucador .....	Construção civil .....	5.3
Carpinteiro de limpos ...	Construção civil .....	4.2
Cobrador .....	Trabalhadores na imprensa	6.1
Cortador de guilhotina ...	Gráficos .....	5.3
Segundo-escriturário ....	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ...	Gráficos .....	5.3
Estagiário do 4. <sup>o</sup> ano composição a frio.	Gráficos .....	5.3
Estagiário técnico de publicidade.	Trabalhadores na imprensa.	5.1
Fiel de armazém .....	Trabalhadores na imprensa	5.1
Fiscal .....	Trabalhadores na imprensa	5.1
Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup>	Metalúrgicos .....	4.2
Montador-ajustador de máquinas de 2. <sup>a</sup>	Metalúrgicos .....	4.2
Motorista de ligeiros ....	Rodoviários .....	5.4
Operador de máquinas de contabilidade.	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de máquinas de expedição.	Trabalhadores na imprensa	6.1

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Operador de telefoto ....	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de telex .....	Trabalhadores na imprensa	5.1
Pedreiro .....	Construção civil .....	5.3
Perfurador-verificador ...	Trabalhadores na imprensa	5.1
Pintor .....	Construção civil .....	5.3
Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ...	Metalúrgicos .....	4.2
Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup>	Metalúrgicos .....	4.2
Telefonista com mais de 16 linhas.	Trabalhadores na imprensa	6.1
Teletipista.	Telecomunicações .....	5.1
Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup>	Metalúrgicos .....	4.2
Trolha ou pedreiro de acabamentos.	Construção civil .....	5.3
<b>Grupo VI:</b>		
Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup>	Metalúrgico.	
Arquivista estagiário ....	Trabalhadores na imprensa.	
Auxiliares de estereotipia	Gráficos.	
Auxiliares de impressão tipográfica.	Gráficos.	
Terceiro-caixeiro .....	Comércio.	
Canalizador de 3. <sup>a</sup> .....	Metalúrgicos.	
Contínuos .....	Trabalhadores na imprensa.	
Copeiro .....	Hotelaria.	
Costureira .....	Gráficos.	
Empregado de balcão ...	Hotelaria.	
Empregado de refeitório ou cantina.	Hotelaria.	
Terceiro-escriturário ....	Trabalhadores na imprensa.	
Estafeta .....	Trabalhadores na imprensa.	
Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ....	Gráficos.	
Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano com posição a frio.	Gráficos.	
Estagiário de operador de máquinas de contabilidade.	Trabalhadores na imprensa.	
Estagiário de perfurador-verificador.	Trabalhadores na imprensa.	
Estagiário de secretaria de redacção.	Trabalhadores na imprensa.	
Expedidor-distribuidor ...	Trabalhadores na imprensa.	
Fundidor de chumbo ....	Gráficos.	
Fundidor de material branco e filetes.	Gráficos.	
Guarda-vigilante .....	Trabalhadores na imprensa.	
Lubrificador .....	Metalúrgicos.	
Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup>	Metalúrgicos.	
Montador-ajustador de máquinas de 3. <sup>a</sup>	Metalúrgicos.	
Operador de máquinas de encadernação.	Gráficos.	
Porteiro .....	Trabalhadores na imprensa.	
Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano.	Electricista.	
Provista .....	Gráficos.	
Recebedor .....	Trabalhadores na imprensa.	
Revisor estagiário .....	Trabalhadores na imprensa.	
Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> ...	Metalúrgicos.	
Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup>	Metalúrgicos.	
Telefonista até 16 linhas ...	Trabalhadores na imprensa.	
Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup>	Metalúrgicos.	
<b>Grupo VII:</b>		
Ajudante de estereotipia ...	Gráficos.	
Ajudante de impressão tipográfica.	Gráficos.	
Auxiliar do 4. <sup>o</sup> ano .....	Gráficos.	
Desenhador de dois a quatro anos.	Técnicos de desenho.	
Escriturário estagiário do 2. <sup>o</sup> ano.	Trabalhadores na imprensa.	
Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano com posição a frio.	Gráficos.	

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano.	Electricistas.	
Serviço de apoio .....	Gráficos.	
<b>Grupo VIII:</b>		
Apontador .....	Trabalhadores na imprensa	6.1
Auxiliar do 3. <sup>o</sup> ano .....	Gráficos .....	A-3
Empregada de limpeza ...	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano com posição a frio.	Gráficos .....	5.3
Expedidor-distribuidor estagiário.	Trabalhadores na imprensa	6.1
Operário não especializado.	Metalúrgicos .....	7.2
Praticante metalúrgico do 3. <sup>o</sup> ano.	Metalúrgicos .....	A-3
Recepcionista .....	Trabalhadores na imprensa	7.1
Servente .....	Construção civil .....	7.2
<b>Grupo IX:</b>		
Ajudante electricista do 2. <sup>o</sup> ano.	Electricistas .....	A.3
Auxiliar do 2. <sup>o</sup> ano .....	Gráficos .....	A.3
Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano.	Gráficos .....	A.2
Desenhador até dois anos	Técnicos de desenho ....	5.1
Empregado auxiliar ....	Trabalhadores na imprensa	7.1
Praticante metalúrgico do 2. <sup>o</sup> ano.	Metalúrgicos .....	A.3
<b>Grupo X:</b>		
Ajudante de electricista do 1. <sup>o</sup> ano.	Electricista .....	A.3
Auxiliar do 1. <sup>o</sup> ano .....	Gráficos .....	A.3
Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano.	Comércio .....	A.2
Praticante metalúrgico do 1. <sup>o</sup> ano.	Metalúrgicos .....	A.3
Tirocinante do 2. <sup>o</sup> ano ...	Técnicos de desenho ....	A.1
<b>Grupo XI:</b>		
Aprendiz do 4. <sup>o</sup> ano ....	Gráficos .....	A.4
Aprendiz electricista de 17 anos.	Electricistas .....	A.4
Aprendiz metalúrgico de 17 anos.	Metalúrgicos .....	A.4
Escriturário estagiário do 1. <sup>o</sup> ano.	Trabalhadores na imprensa	A.1
Paquete de 17 anos ....	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante do 3. <sup>o</sup> ano ....	Comércio .....	A.2
Tirocinante do 1. <sup>o</sup> ano ...	Técnico de desenho ....	A.1
<b>Grupo XII:</b>		
Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano ....	Gráficos .....	A.4
Aprendiz electricista de 16 anos.	Electricistas .....	A.4
Aprendiz metalúrgico de 16 anos.	Metalúrgicos .....	A.4
Paquete de 16 anos ....	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante do 3. <sup>o</sup> ano ....	Técnico de desenho ....	A.1
Praticante do 2. <sup>o</sup> ano ....	Comércio .....	A.2
<b>Grupo XIII:</b>		
Aprendiz dos 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos	Gráficos .....	A.3
Paquete de 15 anos ....	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante do 1. <sup>o</sup> ano ....	Comércio .....	A.2
Praticante do 2. <sup>o</sup> ano ....	Técnicos de desenho ....	A.1

*Nota.* — As cláusulas 3.<sup>a</sup> a 49.<sup>a</sup>, 51.<sup>a</sup> a 55.<sup>a</sup> e 57.<sup>a</sup> a 71.<sup>a</sup>, bem como os anexos I a IV, que não foram objecto de alteração na presente revisão, mantêm as redacções actualmente em vigor.

#### Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.<sup>o</sup>, conjugado com os artigos 552.<sup>o</sup> e 553.<sup>o</sup>,

do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 424 empresas e 950 trabalhadores.

Lisboa, 20 de Junho de 2007.

Pela AIND — Associação Portuguesa de Imprensa:

*Joana Ramada Curto*, mandatária.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, presidente do conselho geral, mandatário.

Pelo SINDETECO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média:

*Ana Paula Medeiros Francisco Nunes*, mandatária.

### Declaração

Para os devidos efeitos declara-se que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

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

Lisboa, 15 de Junho de 2007. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do sindicato seu filiado, SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, e ainda das associações sindicais credencia Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente do conselho geral, na qualidade de mandatário, para a representar na assinatura do texto final e regulamento de extensão do CCT — Imprensa.

Lisboa, 27 de Junho de 2007. — O Secretariado: *Vítor Hugo de Jesus Sequeira* — *Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano*.

Depositado em 5 de Julho de 2007, a fl. 172 do livro n.º 10, com o n.º 142/07, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a HPEM — Higiene Pública, E.M., e o STAL — Sind. Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.**

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a HPEM — Higiene Pública, E. M., adiante designada por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço ou a contratar

futuramente aqui representados pela organização sindical outorgante.

2 — Para efeitos da alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 552.º e 553.º do mesmo diploma serão abrangidos pelo presente AE cerca de 300 trabalhadores.

3 — Para efeitos dos números anteriores são considerados trabalhadores ao serviço da empresa quer os funcionários requisitados à autarquia quer os trabalhadores contratados ou a contratar ao abrigo do regime do contrato individual de trabalho.

4 — O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no concelho de Sintra, constituindo um todo orgânico, vinculando reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

5 — Para efeitos do disposto na alínea *c*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, o âmbito de actividade da empresa corresponde ao código 74700, «Actividades de limpeza industrial», da Classificação Portuguesa das Actividades Económicas, rev. 2.1.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007 e serão revistas anualmente.

3 — A vigência do restante clausulado tem a duração de cinco anos.

4 — O presente AE pode ser denunciado a partir do 3.º ano da vigência contada a partir da data prevista nos termos do n.º 1 desta cláusula; não havendo lugar a denúncia o mesmo renova-se por iguais períodos ao estabelecido no n.º 3 desta cláusula, até ser substituído por outro que o revogue.

5 — Havendo lugar a denúncia, as matérias objecto da mesma sobreveirão até serem substituídas.

6 — A denúncia far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

7 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria.

8 — A parte denunciante dispõe do prazo de 10 dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

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

10 — Constitui presunção iniludível que a contraparte que não apresente contraproposta aceita o proposto, porém haver-se-á como contraproposta a vontade expressa de negociar.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

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

## **CAPÍTULO II**

### **Exercício do direito sindical**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

1 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito irrenunciável a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissão sindical ou comissão inter-sindical.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Dever de informação**

É dever da empresa prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao cumprimento deste acordo de empresa.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Direitos dos delegados sindicais**

1 — Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para o exercício das suas funções consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos legais como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior têm, contudo, direito a um crédito que, no mínimo, será de doze horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções, por cada delegado sindical.

5 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, sempre que possível, a entidade patronal com a antecedência mínima de dois dias.

6 — Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não seja possível avisar a entidade patronal nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais que tenham exercido o direito aí previsto deverão comunicar verbalmente a ausência com a antecedência possível, sem prejuízo do envio, por escrito, da comunicação do exercício dos direitos conferidos nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, no prazo de três dias úteis.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Direito de reunião**

1 — 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 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou trabalho suplementar.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de dois dias, a data e a hora em que elas se efectuem, bem como a sua duração previsível.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração com a antecedência possível.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Instalações da comissão sindical**

1 — A comissão sindical tem direito a utilizar, a título permanente, uma sala no interior da empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções.

2 — Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa compromete-se a equipar as instalações da comissão sindical como os meios adequados ao exercício das suas funções.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Reuniões com órgãos de gestão da empresa**

1 — A comissão sindical, intersindical ou os delegados sindicais, quando nenhuma daquelas exista, reunirá mensalmente com os órgãos de gestão da empresa, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores, de acordo com calendário a definir pelas partes.

2 — O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, não contando para o

crédito de horas previsto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 5.<sup>a</sup> do AE («Direitos dos delegados sindicais»).

3 — O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efectuadas no âmbito das negociações do AE, até ao máximo de três.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula as reuniões terão uma duração aproximada de duas horas e terão a participação de um representante de cada sector.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao Sindicato respectivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total, até ao dia 25 do mês seguinte àquele a que os mesmos se reportam.

2 — A empresa comunicará ainda por intermédio destes mapas, além dos trabalhadores em serviço militar, aqueles que se encontrem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se reportem.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Comissão sindical ou intersindical dos trabalhadores

1 — Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais.

2 — A comissão sindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

3 — Os delegados sindicais são os representantes do Sindicato na empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores, e constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

4 — As comissões sindicais e intersindicais têm competência para analisar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Desenvolver actividade sindical no interior da empresa;
- b) Analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;
- d) Analisar quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;
- e) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente acordo, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista;

- f) Ser informados e dar parecer, sempre que a empresa proceder à reestruturação dos serviços, nomeadamente devido a melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, das comissões sindicais e intersindicais de trabalhadores e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou aplicação de sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

1 — Quando no presente AE se estipular a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de seis dias úteis contados a partir da data de recepção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.

2 — Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objecto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de cinco dias úteis. O prazo estipulado no número anterior começará a ser contado novamente a partir da data da resposta da empresa.

3 — Em nenhum caso podem os órgãos representativos dos trabalhadores alargar o processo por mais de 21 dias, sem prejuízo do disposto no n.º 5 desta cláusula.

4 — A falta de resposta nos prazos estipulados nos números anteriores é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objecto da consulta.

5 — Ao disposto no número anterior exceptuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

### CAPÍTULO III

#### Admissão, carreira e mobilidade profissional

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, nos termos do disposto no anexo II deste AE.

2 — É vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respectivas normas legais imperativas.

3 — Todo o processo de selecção será desenvolvido nas seguintes fases:

- a) Publicitação, fase em que é dado conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura;

- b) Pré-selecção, fase em que são eliminados os candidatos que não preencham as condições mínimas de candidatura;
- c) Selecção, fase em que, através de várias técnicas e processos, nomeadamente entrevistas, provas, análise curricular e testes, se procura determinar os candidatos que melhor se adequem às condições de candidatura.

4 — Nas admissões, o homem e a mulher estarão sempre em igualdade de circunstâncias.

5 — A celebração de contratos de prestação de serviços em caso algum poderá ser utilizada para o desempenho de funções de carácter permanente.

6 — O disposto no número anterior não impede a celebração de contrato de prestação de serviços para uma determinada área de actividade da empresa ou função específica, desde que devidamente comunicada ao Sindicato outorgante do presente AE.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Recrutamento e selecção

1 — Sempre que a empresa proceda a recrutamento, será o mesmo objecto de divulgação junto dos trabalhadores, por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna.

2 — Em caso de igualdade de requisitos exigidos para as funções a desempenhar, a empresa está obrigada a dar preferência a trabalhadores do seu quadro.

3 — As candidaturas dos trabalhadores não escolhidos manter-se-ão válidas para os novos concursos que no prazo de 12 meses venham a ser abertos para vagas que ocorram relativamente a perfis de exigência de funções semelhantes. O prazo supra-referido conta-se a partir da data da prestação das provas ou da apresentação da candidatura, no caso de não ter havido lugar a prestação de provas.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das categorias que constam do anexo II («Categorias profissionais»).

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Processos de selecção

1 — Em cada processo de selecção serão aplicadas técnicas idênticas a todos os candidatos, as quais deverão garantir o nível mínimo de exigências requerido para o exercício das funções a desempenhar.

2 — Os processos de selecção, quando desenvolvidos por júri, poderão, se a comissão sindical, ou os delegados sindicais na falta desta, assim o desejar, ser assistidos por representantes sindicais, aos quais será facultado acesso à notação dos currículos dos candidatos e aos resultados das provas efectuadas.

3 — No acto de admissão será elaborado um documento escrito e assinado por ambas as partes, em dupli-

cado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, documento do qual deverão constar:

- a) Categoria profissional, com remissão para as funções definidas no anexo II deste AE;
- b) Retribuição;
- c) Horário de trabalho;
- d) Local de trabalho.

4 — No acto de admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Definição de promoção

1 — Considera-se «promoção» o acesso ou a passagem de um trabalhador a uma banda superior dentro da sua carreira, ou ainda a funções, mesmo que de carreira diversa da sua, que impliquem maior responsabilidade e a que corresponda remuneração mais elevada.

2 — As promoções dos trabalhadores serão efectuadas nos termos previstos no anexo II deste AE.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — É dever da empresa providenciar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, designadamente fomentando a frequência de cursos oficiais, de treino e de aperfeiçoamento profissional.

2 — As acções de formação devem, sempre que possível, ocorrer durante o horário de trabalho.

3 — O tempo despendido pelo trabalhador em acções de formação profissional cuja frequência seja determinada pela entidade patronal é, para todos os efeitos, considerada como tempo de trabalho, sendo suportadas pela empresa as despesas indispensáveis à frequência destas acções de formação.

4 — A formação profissional deve obedecer ao estipulado no anexo IV («Formação profissional») deste AE.

5 — Em tudo o que não esteja regulado neste acordo de empresa ou no anexo IV do mesmo, aplica-se o disposto no Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de Março.

## CAPÍTULO IV

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente este AE e os regulamentos dele emergentes;
- b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- c) Apenas solicitar aos trabalhadores a execução de tarefas compatíveis com a sua categoria profissional, com excepção dos casos previstos na lei e neste AE;

- d) Não solicitar dos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;
- e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;
- f) Emitir e entregar aos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos verídicos resultantes da relação laboral;
- g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, nos termos legais, comprometendo-se a empresa a assegurar o valor remanescente até 100 % da sua remuneração base;
- h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por actos ou omissões inerentes à função que desempenhem, desde que não haja infracção disciplinar, consistente no pagamento das despesas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais, custas processuais e honorários de advogado escolhido pela empresa;
- i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;
- j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respectivas funções;
- k) Entregar a cada trabalhador um exemplar do AE em vigor.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Princípio da não discriminação

Constitui ainda dever da empresa respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo acordo de empresa, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deste ou dos seus colegas;
- c) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição do trabalhador, fora dos casos previstos na lei e neste AE;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o consentimento deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos por força da relação laboral;
- f) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste acordo de empresa;

- g) Transferir o trabalhador para local de trabalho diverso do estipulado nos termos do n.º 3, alínea d), da cláusula 16.<sup>a</sup> («Processos de selecção»), salvo a pedido do próprio.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

- a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE ou aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;
- c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
- d) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;
- e) Cumprir rigorosamente todo o disposto neste AE;
- f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;
- g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;
- i) Apresentar, por escrito, directamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;
- j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;
- k) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;
- l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos em regulamento interno;
- m) Em todo o omissão nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 121.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos das chefias

Os trabalhadores que desempenhem funções de chefia têm ainda os seguintes deveres específicos:

- a) Cooperar com os demais departamentos da empresa em matéria das suas atribuições;
- b) Colaborar na preparação dos trabalhadores que chefiem;
- c) Dar seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da empresa, que lhe sejam apresentadas pelos trabalhadores que dirijam;
- d) Tratar com correcção os trabalhadores sob a sua direcção e fazer as advertências em particular, de forma a não ferir a dignidade dos mesmos.



#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1 — A aplicação ao trabalhador de qualquer sanção disciplinar, incluindo o seu despedimento com justa causa, só pode ter lugar no termo de um processo, organizado de acordo com o disposto nos números seguintes.

2 — Quando se verifique qualquer comportamento que constitua infracção disciplinar, a entidade patronal enviará ao trabalhador que o tenha praticado nota escrita de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

3 — Se a empresa pretender despedir o trabalhador com fundamento nos factos que lhe são imputados, essa intenção ser-lhe-á comunicada por escrito e enviada em anexo à nota de culpa.

4 — Será enviada à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta, quando o solicite, cópia dos documentos referidos nos números anteriores.

5 — Na nota de culpa o trabalhador será informado que dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo requerer a realização de diligências probatórias nos termos previstos na legislação laboral vigente.

6 — Após a conclusão das diligências probatórias, será entregue, à comissão sindical, ou delegados sindicais na falta desta, cópia de todo o processado, para, querendo e em 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8 — Da decisão será enviada cópia ao trabalhador e à comissão sindical.

9 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias seguintes à decisão da sua aplicação.

10 — Simultaneamente com a remessa da nota de culpa, ou após o envio desta ao trabalhador, a entidade patronal pode suspender preventivamente aquele sem perda de retribuição, com informação prévia à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta.

11 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis contados da notificação da decisão prevista no número anterior para requerer judicialmente a suspensão da sua aplicação.

12 — O incumprimento, por parte da entidade patronal, de qualquer das formalidades previstas nos números anteriores gera a nulidade de todo processo de inquérito disciplinar, com as consequências previstas na legislação laboral aplicável.

13 — Para efeitos da graduação das sanções disciplinares, estabelecidas nos termos da cláusula 26.<sup>a</sup> («Sanções disciplinares»), deverá atender-se à natureza e gra-

vidade da infracção, à demonstração da culpabilidade do infractor, ao seu comportamento anterior às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

14 — O disposto nos números anteriores não prejudica a organização do processo prévio de inquérito, nos termos e para os efeitos previstos no regime legal da cessação do contrato de trabalho.

15 — Se o trabalhador arguido for delegado sindical, o Sindicato respectivo será informado e consultado nos mesmos termos da comissão sindical e em simultâneo com esta.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

O procedimento deve ter lugar nos 60 dias subseqüentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — Para os efeitos previstos nas cláusulas anteriores as sanções disciplinares aplicáveis na empresa são:

- a) Repreensão oral;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — A infracção disciplinar prescreve no prazo de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

4 — O produto das multas aplicadas ao abrigo da alínea c) do n.º 1 desta cláusula reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando a entidade patronal responsável perante este.

5 — A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea d) do n.º 1 desta cláusula não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela entidade patronal, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão não fica dispensado.

6 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 20 dias.

7 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 15 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

## Cláusula 27.<sup>a</sup>

### Sanções abusivas

1 — São consideradas abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea a) da cláusula 22.<sup>a</sup> («Deveres dos trabalhadores»);
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em associações sindicais, comissões paritárias, comissões de trabalhadores, comissões sindicais ou comissões de prevenção, saúde, higiene e segurança no trabalho ou de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Salvo prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer punição sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar:

- a) Até um ano após qualquer dos factos previstos nas alíneas a), b) e d) do número anterior;
- b) Até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do número anterior;
- c) Até um ano após a data da apresentação da candidatura às funções previstas nos termos da alínea anterior, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador se encontrava ao serviço da empresa.

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não poderá ser inferior à indemnização máxima fixada nos termos do artigo 439.º, n.º 4, do Código do Trabalho.

3 — Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4 — A entidade patronal que aplicar sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos dos números anteriores com as seguintes alterações:

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

## Cláusula 29.<sup>a</sup>

### Registo das sanções disciplinares

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

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

## Cláusula 30.<sup>a</sup>

### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Para os trabalhadores cujas funções sejam desenvolvidas no âmbito da recolha de resíduos sólidos urbanos, o período de intervalo para refeição ou descanso é fixado em trinta minutos.

4 — Os dias de descanso semanal são dois, constituindo o 1.º o dia de descanso semanal complementar e o 2.º o dia de descanso semanal obrigatório, nos termos seguintes:

- a) Para os trabalhadores com horário diurno — sábados e domingos;
- b) Para os trabalhadores com horário nocturno — domingos e segundas-feiras.

## Cláusula 31.<sup>a</sup>

### Horário de trabalho

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

2 — Compete à empresa estabelecer e alterar o horário de trabalho por intermédio de negociação directa com a comissão sindical, ou com os delegados sindicais na falta desta.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, se por parte da empresa ou do trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá ser este alterado, desde que exista acordo prévio entre as partes, e consulta à comissão sindical ou aos delegados sindicais, se esta não existir.

4 — A empresa está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

5 — Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar situações que possam contribuir para a deterioração da qualidade da higiene pública do concelho.

3 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 2, será prestado trabalho suplementar mediante comunicação de serviço, ou em casos excepcionais, em que tal não seja possível, mediante ordem de um superior hierárquico, fundamentada nos termos do disposto no número anterior.

4 — O trabalhador poderá ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6 — Quando, por motivos devidamente fundamentados, não for possível respeitar, total ou parcialmente o período de descanso diário entre dois períodos de trabalho previsto nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de igual duração, que deverá ser gozado nos cinco dias úteis seguintes, ou mediante acordo entre as partes, até ao prazo de 15 dias de calendário.

7 — Nos termos previstos na cláusula 47.<sup>a</sup> («Transporte dos trabalhadores») a empresa fica obrigada a assegurar o transporte, sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar.

8 — A empresa fica obrigada a suportar o subsídio de refeição no âmbito do período de trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 45.<sup>a</sup> («Subsídio de refeição»).

9 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho, devendo ser gozado nos 30 dias seguintes, mediante acordo prévio entre as partes ou não sendo possível o acordo, mediante escolha da empresa.

10 — A prestação de trabalho em dia feriado obrigatório confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à empresa.

11 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, qualquer que seja a sua duração, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excepcionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

12 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado não poderá exceder o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

13 — Os limites ao trabalho suplementar são os definidos na lei.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

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

No caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a empresa e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, aplicando-se o estabelecido nos artigos 177.º, 178.º e 256.º do Código do Trabalho.

## CAPÍTULO VI

### **Lugar da prestação do trabalho**

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Domicílio profissional**

1 — Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional:

- a) O local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de carácter fixo;
- b) O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.

2 — Dos contratos de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional.

3 — Local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, confinadas a uma área previamente determinada nos seguintes termos:

- a) Para os trabalhadores que exerçam as suas funções no sector da varrição, corresponde à freguesia onde se situa o seu domicílio profissional;
- b) Para os trabalhadores que exerçam as suas funções no sector da recolha, corresponde à área do concelho de Sintra;
- c) Para os restantes trabalhadores, corresponde ao domicílio profissional estabelecido nos termos do n.º 1 da presente cláusula.

4 — Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de domicílio profissional previsto nesta cláusula.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Transferência individual**

1 — Quando o trabalhador provar que a transferência para outro domicílio profissional lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo domicílio profissional.

2 — O empregador poderá contudo transferir o trabalhador para outro domicílio profissional se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — No caso previsto no número anterior o trabalhador pode resolver o contrato desde que invoque a existência de prejuízo sério, tendo nesse caso, direito a indemnização no montante igual à prevista para a resolução com justa causa por parte do trabalhador.

4 — Os termos em que se efectua a transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

5 — O disposto nesta cláusula não se aplica se a transferência temporária resultar de necessidade de substituição de outros trabalhadores por motivo de baixa ou férias, e apenas durante a duração das mesmas.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores em caso de transferência**

1 — O trabalhador tem direito a ser informado da ocorrência de uma transferência de domicílio profissional, por escrito e com a antecedência mínima de:

- a) 15 dias:
  - i) Quando a transferência tenha a duração inferior ou igual a seis meses;
  - ii) Ou o novo domicílio profissional se situe dentro da área do concelho;
- b) Dois meses:
  - i) Quando a transferência tenha a duração superior a seis meses;
  - ii) Ou o novo domicílio profissional se situe fora da área do concelho.

2 — A ordem de transferência, além da justificação das razões da mesma, deve conter o tempo previsível de duração da mesma.

3 — A entidade patronal custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência, com ele próprio e com os membros do seu agregado familiar, se for esse o caso, designadamente as decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e as resultantes do alojamento ou da mudança de residência, consoante a situação.

4 — O eventual acréscimo de custo será sempre aferido pelo tarifário praticado pelos transportes públicos.

5 — Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual de prestação do trabalho.

2 — Verificando-se o disposto no número anterior aplica-se o regime de abono de ajudas de custo, nas suas diversas modalidades, previsto no âmbito do regime de emprego público.

3 — O disposto nesta cláusula aplica-se ainda às situações previstas no n.º 5 da cláusula 36.<sup>a</sup> («Transferência individual»).

## CAPÍTULO VII

### **Retribuição do trabalho**

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Definição de retribuição**

1 — Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE e do contrato individual de trabalho.

2 — Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição a remuneração base mensal, bem como todas as prestações regulares e periódicas, directas ou indirectas.

3 — As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo I («Tabela salarial»).

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Local e forma de pagamento**

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição do trabalho no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem outro local.

2 — O pagamento da retribuição em dinheiro será efectuado por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa está obrigada a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respectiva categoria, banda e grau, número de sócio de associação sindical, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Determinação da remuneração horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal (*RH*) é a seguinte:

$$RH = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é igual à remuneração base mensal e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % de acréscimo sobre a *RH* nas horas suplementares prestadas em dia normal de trabalho;
- b) 100 % de acréscimo sobre a *RH* nas horas suplementares prestadas em dias feriado e de descanso semanal.

2 — Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio que corresponderá ao valor de uma hora de trabalho suplementar por dia normal de trabalho.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

O trabalho prestado em condições de insalubridade, penosidade e risco, bem como o respectivo subsídio

rege-se pelo disposto no anexo VI («Regime de atribuição do subsídio de insalubridade, penosidade e risco») deste AE.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efectivo, uma comparticipação para alimentação no valor total de € 4,25.

2 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, terá direito a perceber um subsídio de refeição adicional, desde que se verifique a condição prevista no número anterior.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração base mensal, acrescida de subsídio de isenção de horário e subsídio de turno.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o pagamento do subsídio de turno 14 vezes por ano obedecerá ao seguinte período transitório:

- a) 12 meses em 2007;
- b) 13 meses em 2008;
- c) 14 meses em 2009.

3 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de Novembro.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Transporte dos trabalhadores

1 — A empresa obriga-se a colocar meios de transporte adequados à disposição de todos os trabalhadores, na área do concelho de Sintra, sempre que o período de trabalho comece ou termine a horário em que os transportes públicos não se mostrem eficazes.

2 — Os locais de tomada e largada dos trabalhadores serão o ponto de paragem do transporte público mais próximo das residências dos trabalhadores da área, ou em alternativa, em ponto adequado à tomada e largada destes a acordar com as estruturas representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas igual a 7,5% do montante estabelecido no seu nível remuneratório.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Os feriados obrigatórios são:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — São para todos os efeitos considerados feriados, para além dos enunciados no n.º 1:

- a) A terça-feira de Carnaval;
- b) O dia de São Pedro, feriado municipal do concelho de Sintra.

3 — A empresa compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto:

- a) O dia 24 de Dezembro, a partir das 14 horas;
- b) O dia 31 de Dezembro, a partir das 14 horas.

4 — A empresa poderá ainda atribuir as tolerâncias de ponto que o seu conselho de administração determinar, tomando em consideração o calendário de tolerâncias de ponto fixadas pela Câmara Municipal de Sintra.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, salvo o disposto na cláusula seguinte.

2 — Para além dos 25 dias referidos no número anterior os trabalhadores adquirem ainda direito a:

- a) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 39 anos, inclusive;
- b) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 49 anos, inclusive;
- c) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 59 anos, inclusive;
- d) Um dia de férias adicional por cada 10 anos de serviço efectivo prestado na empresa.

3 — Para além dos dias de férias referidos nos números anteriores, os trabalhadores que gozarem a totalidade das suas férias entre 31 de Outubro e 1 de Maio têm direito a cinco dias adicionais de férias, a serem gozados no ano civil seguinte.

4 — Os dias adicionais de férias adquiridos nos termos do número anterior não poderão ser gozados nos meses de Junho, Julho, Agosto e Setembro.

5 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 232.º do Código do Trabalho.

6 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

7 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, mediante consulta à comissão sindical ou aos delegados sindicais, quando aquela não existir.

8 — O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois períodos se a empresa o solicitar. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas, em mais de dois períodos, sendo um deles de duração mínima de 10 dias úteis consecutivos.

9 — Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até 30 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10 — Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência, no mínimo por um período de 10 dias úteis.

#### Cláusula 51.<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 de admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de serviço, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 24 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 Maio do ano civil subsequente.

4 — Da aplicação dos 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 33 dias úteis, sem prejuízo de poder gozar o período remanescente no ano civil seguinte.

5 — O trabalhador admitido 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.

6 — Para efeitos dos números anteriores, a determinação do mês completo de serviço afere-se contando todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa**

1 — Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias nunca poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Modificação das férias por doença**

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 — Se já no decorrer do período de férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o gozo das mesmas, após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado.

3 — Quando se verifique a situação prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença e, se for previsível, o seu termo.

5 — A marcação de novo período de férias em função do disposto nos números anteriores, obedecerá ao disposto nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 50.<sup>a</sup> («Férias»).

6 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil poderão ser gozados até 30 de Maio do ano seguinte.

7 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

#### Cláusula 54.<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 pre-

vistos neste AE e no artigo 213.º, n.º 5, do Código do Trabalho, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

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

1 — Se a empresa não cumprir, culposamente, total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias em falta a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Cumulação de férias**

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Terão direito a cumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro ou nas Regiões Autónomas;
- b) Os trabalhadores que se enquadrem nas situações previstas nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 53.<sup>a</sup> deste AE («Modificação das férias por doença»).

3 — Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo escrito com a entidade patronal.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

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

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago juntamente com a retribuição do mês de Junho, ou, caso o trabalhador pretenda gozar as suas férias em período anterior, antes do início do gozo do maior período das mesmas.

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

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 do artigo 232.º do Código do Trabalho não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, 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 59.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

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

3 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

4 — Durante o mesmo período mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

6 — A empresa pode contratar um substituto do trabalhador em situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

7 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificamente para esse fim.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador do local de trabalho 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 determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por 15 dias consecutivos;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador ou ainda de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastras e enteados por cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e graus seguintes assim como afins nos mesmos graus da linha recta e ainda irmãos, cunhados, tios e sobrinhos por dois dias consecutivos;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas por impossibilidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste AE;

f) As ausências não superiores a quatro horas e apenas pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo tempo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola com objectivo de se inteirar da situação educativa de filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva nos termos previstos na lei e neste AE;

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

i) As aprovadas previamente ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

j) Para efeitos da alínea anterior e do disposto no artigo 225.º, n.º 2, alínea i), do Código do Trabalho, são consideradas previamente autorizadas as seguintes ausências:

- i) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente e ainda pelo tempo e nos moldes necessários à sua participação nas acções de formação contínua ministrada para efeitos das funções decorrentes do estatuto legal de bombeiros voluntários, desde que tal situação não ponha em causa a saúde pública na área de actuação da empresa;
- ii) Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

k) Todas as outras previstas na legislação vigente.

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Reconversão e requalificação

1 — Ao trabalhador afectado por doença ou lesão, permanente ou temporária, que lhe reduza a capacidade de trabalho para o exercício das suas funções, a empresa assegura-lhe a ocupação em funções compatíveis com o seu respectivo estado clínico.



2 — Ao trabalhador que, nos termos do número anterior, esteja afectado por doença ou lesão permanente é assegurado, pela empresa, formação profissional, medidas tendentes à adaptação do posto de trabalho, trabalho a tempo parcial e licença para formação ou eventual novo emprego, nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas nas alíneas g) do n.º 1 da cláusula 61.<sup>a</sup> («Faltas justificadas»), na parte que excedam os correspondentes créditos de horas e j) da mesma cláusula.

2 — Determinam ainda perda de retribuição as seguintes faltas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, nomeadamente nos termos das cláusulas 74.<sup>a</sup> («Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional») e 81.<sup>a</sup> («Negociação de matéria anexa ao AE»);
- c) As previstas na alínea k) da cláusula 59.<sup>a</sup> («Faltas justificadas») quando excedam 30 dias por ano.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 da cláusula 61.<sup>a</sup> («Faltas justificadas»), se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto na cláusula 74.<sup>a</sup> («Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional») deste AE.

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

5 — Aplica-se ao disposto no número anterior o regime previsto nos termos do artigo 231.º, n.ºs 2 e 3, do Código do Trabalho.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por motivo de doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no dia útil seguinte, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo circunstâncias imprevisíveis e desde que devidamente fundamentadas.

3 — A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

#### Cláusula 65.<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 determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, desde que seja sempre salvaguardado o gozo de 20 dias úteis de férias.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Licença de maternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença de 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.

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

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

4 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida nos números anteriores.

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

6 — Em caso de parto de nado-morto, aborto espontâneo ou nos casos previstos no artigo 142.º do Código Penal, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 15 dias e máxima de 30 dias.

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

8 — A licença por maternidade não determina perda de quaisquer direitos ou regalias, sendo considerada para todos os efeitos legais como prestação efectiva de serviço, incluindo o direito a receber a retribuição líquida total como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da segurança social a que tenha direito até valor igual ao pago pela empresa.

9 — No caso de o subsídio da segurança social exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

10 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessário e justificado, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias.

11 — Durante o período de comprovada amamentação, a trabalhadora tem direito a ser dispensada do trabalho em dois períodos diários distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias.

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — 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 66.<sup>a</sup> («Licença de maternidade») e, ressalvando o disposto no n.º 7 da mesma cláusula, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 15 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula as garantias constantes nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 66.<sup>a</sup> («Licença de maternidade»).

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Adopção

1 — O trabalhador que comprovadamente tiver adoptado menor de 15 anos, a partir do momento em que tome a criança a seu cargo, tem direito a uma licença de 100 dias consecutivos para acompanhamento da mesma.

2 — Nos casos de adopção por casal, se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito previsto no número anterior pode ser exercido integralmente por um deles, ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

3 — Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos n.ºs 2, 4 e 5 da cláusula 66.<sup>a</sup> («Licença de maternidade») e na cláusula 69.<sup>a</sup> («Licença especial para assistência a filho ou adoptado»).

4 — A morte do trabalhador beneficiário durante o gozo de licença confere ao cônjuge o direito a dispensa do trabalho por período de duração igual àquele a que o primeiro ainda teria direito e nunca inferior a 10 dias.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 e 9 da cláusula 66.<sup>a</sup> («Licença de maternidade»).

6 — Não há lugar à licença prevista nesta cláusula se a criança a adoptar for filha do cônjuge sobrevivente.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos seis anos de idade da criança, o pai e a mãe têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental até três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A período de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual a períodos normais de trabalho de três meses;
- d) A ausentar-se interpoladamente ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

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

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos no número anterior, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência ao filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

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

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos desta cláusula.

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

7 — A entidade patronal deverá facultar a participação do trabalhador em acções de formação profissional e reciclagem profissional, de forma a garantir a sua plena reinserção profissional após o decurso das licenças previstas nesta cláusula e nas cláusulas 66.<sup>a</sup> («Licença de maternidade»), 67.<sup>a</sup> («Faltas e licenças por paternidade») e 68.<sup>a</sup> («Adopção»).

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Outros direitos da mãe para protecção da segurança e saúde

1 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos dos números seguintes.

2 — Nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade patronal deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a serem informadas, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

4 — É vedado às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em risco a segurança ou a saúde.

5 — Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 2 desta cláusula revelarem riscos para a segurança ou a saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, a entidade patronal deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, designadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível ou excessivamente demorada, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

6 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante seis meses pré-parto e por igual período de tempo pós-parto;
- b) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

7 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

8 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

9 — As medidas adoptadas pela empresa nos termos dos números anteriores não implicam para as trabalhadoras perda de retribuição ou diminuição de qualquer direito ou regalia de origem legal ou convencional.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a familiares

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, ou pessoa em comunhão de vida e habitação, a ascendente ou afim na linha recta e ainda a descendente, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda de criança, por decisão judicial.

3 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

4 — Se se tratar de recém-nascido portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais até a criança perfazer um ano de idade.

5 — O disposto nesta cláusula aplica-se, independentemente da idade, a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontrem em alguma das situações previstas nas alíneas seguintes:

- a) Necessitem de atendimento individualizado específico de natureza pedagógica ou terapêutica;
- b) Frequentem, estejam internados ou em condições de frequência ou de internamento em estabelecimentos de educação especial;

- c) Possuam uma redução permanente de capacidade física, motora, orgânica, sensorial ou intelectual que os impossibilite de prover normalmente à sua subsistência ao atingirem a idade de exercício de actividade profissional;
- d) Sejam insuficientes renais crónicos, diabéticos, hemofílicos, parkinsónicos, tuberculosos, doentes com sida e seropositivos, doentes de foro oncológico, doentes paramiloidósicos e com doença de Hansen, com espondilite anquilosante e esclerose múltipla;
- e) Sejam doentes mentais crónicos;
- f) Sejam alcoólicos crónicos e toxicodependentes quando inseridos em programas de recuperação, no âmbito do recurso a serviços oficiais.

6 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 e 9 da cláusula 66.<sup>a</sup> («Licença de maternidade»).

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino, até seis horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, salvo se, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, este optar por um horário de trabalho ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino, caso em que a dispensa de serviço atribuída ao trabalhador terá a duração, pelo menos, de um dia em cada mês.
- b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:
  - i) Dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo Sábados, Domingos e feriados;
  - ii) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo Sábados, Domingos e feriados;
  - iii) Os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;
- c) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;
- d) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qual-

quer outra regalia, desde que o requeira, nos seguintes termos:

- i) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;
- ii) Com oito dias de antecedência no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
- iii) Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

2 — Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as faltas dadas pelo trabalhador na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — Para efeitos de aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam, ou cuja apresentação revista carácter obrigatório para efeitos de avaliação.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

5 — As regalias previstas nas alíneas a), c) e d) do n.º 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

6 — As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 — Para os efeitos dos n.ºs 5 e 6, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador 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 facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

8 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

9 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

10 — Nos casos 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 participar nas aulas que se proponha frequentar.

11 — Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

12 — O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento, em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiental ou sonora e radioactividade.

2 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de não as frequentarem.

### CAPÍTULO X

#### Regalias sociais

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará, caso possível, conseguir a reconversão dos acidentados para função compatível com o nível de incapacidade.

2 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

3 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa, durante o período de incapacidade, para a respectiva categoria.

4 — O regime de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais é aquele que vigorar na empresa à data de entrada em vigor do presente AE, não podendo ser alterado sem audição prévia da comissão sindical ou dos delegados sindicais, na falta desta.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Regime de assistência na doença

A empresa suportará os custos com a assistência médica e medicamentosa nos termos do regime de assistência à doença que vigore na empresa, à data da entrada em vigor do presente AE, não podendo o mesmo sofrer alterações sem audição prévia da comissão sindical ou dos delegados sindicais, na falta desta.

### CAPÍTULO XI

#### Prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo III).

### CAPÍTULO XII

#### Formação profissional

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os princípios que visam promover a formação profissional constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo IV).

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente anteriormente auferidas no âmbito da empresa, fora dos casos previstos na lei e neste AE.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade decimal monetária imediatamente superior.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Efeitos retroactivos

1 — A tabela salarial e todas as prestações de natureza pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

2 — Igualmente terão efeitos a 1 de Janeiro de cada ano as actualizações desta matéria, decorrentes da negociação deste AE.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Negociação de matéria anexa ao AE

1 — São objecto de negociação, no prazo de 60 dias após a assinatura deste AE, as seguintes matérias:

- a) Regulamento de assiduidade e pontualidade;
- b) Regulamento de avaliação de desempenho.

2 — A negociação das matérias previstas no número anterior terá início 15 dias após a entrega de propostas que qualquer das partes outorgantes venha a apresentar.

3 — As matérias previstas no número anterior desta cláusula, depois de negociadas e acordadas, entrarão imediatamente em vigor, constituindo parte integrante deste AE.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Equiparação de regime ao pessoal requisitado

1 — Este AE aplica-se em tudo aquilo que for mais favorável aos trabalhadores, aos funcionários requisitados à autarquia, exceptuando-se o que contrariar normas imperativas que compoñham o seu estatuto de funcionários públicos.

2 — Os funcionários requisitados à autarquia que optem pela integração no quadro da empresa fazem-no sem prejuízo da sua antiguidade.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas

1 — Em caso de transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associadas ou não, mantém-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos decorrentes deste AE, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve a nova entidade adquirente ou resultante da fusão ou incorporação, durante os 30 dias anteriores a qualquer dos actos enumerados no n.º 1 desta cláusula, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos e a forma como o devem fazer.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Ineficácia de cláusulas do contrato de trabalho

Têm-se como inexistentes as cláusulas do contrato de trabalho que expressem a aceitação do trabalhador de situações ou regimes laborais que possam ocorrer futuramente, obtidas aquando da admissão na empresa ou posteriormente, mas em data anterior à ocorrência das mesmas.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes das demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

18 de Junho de 2007.

Pela HPEM — Higiene Pública, E. M.:

Rui Jorge de Figueiredo Caetano, presidente do conselho de administração.  
Pedro Alberto Tavares Rodrigues, vogal do conselho de administração.

Pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local:

Francisco José dos Santos Braz, presidente, membro da direcção nacional e mandatário.  
Victor Manuel Pires de Jesus, mandatário.

## ANEXO I

### Tabela salarial

#### Secção A

##### Tabela de carreiras e categorias

Carreira	Categoria
Gestor de serviços . . . . .	Gestor dos Meios de Limpeza Pública. Gestor dos Meios de Recolha e Aproveitamento. Gestor do Planeamento, Manutenção e Fiscalização. Gestor Financeiro. Gestor dos Recursos Humanos e Secretariado. Gestor da Qualidade e Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.
Especialista . . . . .	Especialista de Aproveitamento. Especialista de Planeamento e Contabilização. Especialista de Informática. Especialista de Manutenção, Frota e Armazém.
Coordenador de Área . . . . .	Coordenador de Área da Limpeza Pública. Coordenador de Área de Recolha. Coordenador de Área da Fiscalização.
Coordenador Operacional	Coordenador Operacional da Limpeza Pública. Coordenador Operacional da Recolha. Coordenador Operacional da Frota. Coordenador Operacional da Manutenção. Coordenador Operacional da Verificação da Qualidade.
Técnico Administrativo . . . . .	Técnico Financeiro. Técnico Secretariado. Técnico de Recursos Humanos. Técnico de Verificação da Qualidade.
Técnico de Manutenção . . . . .	Carreira Única.
Motorista de Pesados/CMPVE	Carreira Única.
Cantoneiro . . . . .	Cantoneiro de Recolha. Cantoneiro de Limpeza.
Fiel de Armazém . . . . .	Carreira Única.
Auxiliar de Serviços Gerais	Carreira Única.

**Secção B**  
**Tabela salarial**

Banda	Grau																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
<b>Grupo A – Cantoneiros</b>																		
A4	644,53 €	654,68 €	674,98 €	685,13 €	695,28 €	705,43 €	715,58 €	730,80 €	740,95 €	751,10 €	761,25 €	771,40 €	786,63 €	796,78 €	806,93 €	817,08 €	827,23 €	842,45 €
A3	603,93 €	619,15 €	629,30 €	639,45 €	644,53 €	654,68 €	674,98 €	685,13 €	695,28 €	705,43 €	715,58 €	730,80 €	740,95 €	751,10 €	761,25 €	771,40 €	786,63 €	796,78 €
A2	553,25 €	573,48 €	583,63 €	593,78 €	603,93 €	619,15 €	629,30 €	639,45 €	644,53 €	654,68 €	674,98 €	685,13 €	695,28 €	705,43 €	715,58 €	730,80 €	740,95 €	751,10 €
A1	512,58 €	527,80 €	537,95 €	548,10 €	558,25 €	573,48 €	583,63 €	593,78 €	603,93 €	619,15 €	629,30 €	639,45 €	644,53 €	654,68 €	674,98 €	685,13 €	695,28 €	705,43 €
<b>Grupo B –</b>																		
<b>Motoristas de Peão/CMPYE</b>																		
B4	680,05 €	690,20 €	705,43 €	715,58 €	725,73 €	735,88 €	746,03 €	761,25 €	771,40 €	781,55 €	791,70 €	801,85 €	817,08 €	827,23 €	837,38 €	847,53 €	857,68 €	872,90 €
B3	634,38 €	644,53 €	659,75 €	669,90 €	680,05 €	690,20 €	705,43 €	715,58 €	725,73 €	735,88 €	746,03 €	761,25 €	771,40 €	781,55 €	791,70 €	801,85 €	817,08 €	827,23 €
B2	593,78 €	603,93 €	614,08 €	624,23 €	634,38 €	644,53 €	659,75 €	669,90 €	680,05 €	690,20 €	705,43 €	715,58 €	725,73 €	735,88 €	746,03 €	761,25 €	771,40 €	781,55 €
B1	548,10 €	558,25 €	568,40 €	578,55 €	593,78 €	603,93 €	614,08 €	624,23 €	634,38 €	644,53 €	659,75 €	669,90 €	680,05 €	690,20 €	705,43 €	715,58 €	725,73 €	735,88 €
<b>Grupo C – Manutenção</b>																		
C3	629,30 €	649,60 €	659,75 €	669,90 €	680,05 €	690,20 €	710,50 €	720,65 €	730,80 €	740,95 €	751,10 €	771,40 €	781,55 €	791,70 €	801,85 €	812 €	832,30 €	842,45 €
C2	588,70 €	598,85 €	609 €	619,15 €	629,30 €	649,60 €	659,75 €	669,90 €	680,05 €	690,20 €	710,50 €	720,65 €	730,80 €	740,95 €	751,10 €	771,40 €	781,55 €	791,70 €
C1	537,95 €	548,10 €	558,25 €	568,40 €	588,70 €	598,85 €	609 €	619,15 €	629,30 €	649,60 €	659,75 €	669,90 €	680,05 €	690,20 €	710,50 €	720,65 €	730,80 €	740,95 €
<b>Grupo D – Técnicos</b>																		
D3	786,63 €	817,08 €	832,30 €	847,53 €	862,75 €	877,98 €	908,43 €	928,73 €	949,03 €	969,33 €	989,63 €	1.030,23 €	1.050,53 €	1.070,83 €	1.091,13 €	1.111,43 €	1.152,03 €	---
D2	725,73 €	740,95 €	756,18 €	771,40 €	786,63 €	817,08 €	832,30 €	847,53 €	862,75 €	877,98 €	908,43 €	928,73 €	949,03 €	969,33 €	989,63 €	1.030,23 €	1.050,53 €	---
D1	680,05 €	690,20 €	700,35 €	710,50 €	725,73 €	740,95 €	756,18 €	771,40 €	786,63 €	817,08 €	832,30 €	847,53 €	862,75 €	877,98 €	908,43 €	928,73 €	949,03 €	---
<b>Grupo E – Coord. Operacional</b>																		
E3	888,13 €	903,35 €	913,50 €	922,65 €	933,80 €	943,95 €	959,18 €	969,33 €	979,48 €	989,63 €	999,78 €	1.015 €	---	---	---	---	---	---
E2	847,53 €	857,68 €	867,83 €	877,98 €	888,13 €	903,35 €	913,50 €	923,65 €	933,80 €	943,95 €	959,18 €	969,33 €	---	---	---	---	---	---
E1	801,85 €	812 €	822,15 €	832,30 €	847,53 €	857,68 €	867,83 €	877,98 €	888,13 €	903,35 €	913,50 €	923,65 €	---	---	---	---	---	---
<b>Grupo F – Coord. Área</b>																		
F3	1.390,55 €	1.451,45 €	1.481,90 €	1.512,35 €	1.542,80 €	1.573,25 €	1.634,15 €	1.664,60 €	1.695,05 €	1.725,50 €	1.755,95 €	1.816,85 €	---	---	---	---	---	---
F2	1.288,75 €	1.299,20 €	1.329,65 €	1.360,10 €	1.390,55 €	1.451,45 €	1.481,90 €	1.512,35 €	1.542,80 €	1.573,25 €	1.634,15 €	1.664,60 €	---	---	---	---	---	---
F1	1.106,35 €	1.146,95 €	1.177,40 €	1.207,85 €	1.268,75 €	1.299,20 €	1.329,65 €	1.360,10 €	1.390,55 €	1.451,45 €	1.481,90 €	1.512,35 €	---	---	---	---	---	---
<b>Grupo G – Espectilistas</b>																		
G4	1.603,70 €	1.644,30 €	1.725,50 €	1.766,10 €	1.806,70 €	1.847,30 €	1.887,90 €	1.969,10 €	2.009,70 €	2.050,30 €	2.090,90 €	2.131,50 €	2.172,10 €	2.253,30 €	2.293,90 €	2.334,50 €	2.375,10 €	2.456,30 €
G3	1.400,70 €	1.481,90 €	1.522,50 €	1.563,10 €	1.603,70 €	1.644,30 €	1.725,50 €	1.766,10 €	1.806,70 €	1.847,30 €	1.887,90 €	1.969,10 €	2.009,70 €	2.050,30 €	2.090,90 €	2.131,50 €	2.172,10 €	---
G2	1.238,30 €	1.278,90 €	1.319,50 €	1.360,10 €	1.400,70 €	1.481,90 €	1.522,50 €	1.563,10 €	1.603,70 €	1.644,30 €	1.725,50 €	1.766,10 €	1.806,70 €	1.847,30 €	1.887,90 €	1.969,10 €	2.009,70 €	---
G1	1.035,30 €	1.075,90 €	1.116,50 €	1.157,10 €	1.238,30 €	1.278,90 €	1.319,50 €	1.360,10 €	1.400,70 €	1.481,90 €	1.522,50 €	1.563,10 €	1.603,70 €	1.644,30 €	1.725,50 €	1.766,10 €	1.806,70 €	---

## Secção C

### Regras de integração na tabela salarial

1 — A integração dos trabalhadores ao serviço da empresa à data da entrada em vigor do presente AE far-se-á para o nível remuneratório imediatamente subsequente ao nível actualmente auferido, não podendo dar origem a um impulso salarial inferior a € 5.

2 — A integração com base no disposto no número anterior far-se-á para a primeira banda disponível em que o respectivo valor remuneratório não se encontre integrado para além de metade do respectivo desenvolvimento da carreira.

3 — São integrados no grupo B da tabela salarial os condutores de máquinas pesadas e veículos especiais requisitados à Câmara Municipal de Sintra e os trabalhadores contratados pela empresa com a categoria de motorista, passando a carreira a designar-se por motorista/conductor de máquinas pesadas e veículos especiais, correspondente ao conteúdo funcional fixado nos termos do anexo II deste AE.

4 — São integrados no grupo A da tabela salarial os auxiliares de serviços gerais e os fiéis de armazém.

## Secção D

### Outras retribuições e regalias por grupos de pessoal e categorias

1 — Os trabalhadores integrados nos grupos A, B e E da tabela salarial têm direito, para além da remuneração base correspondente à banda e nível onde se encontrem integrados, à percepção do subsídio de insalubridade, penosidade e risco, nos termos do anexo V deste AE e do subsídio de turno, na percentagem de 25 % da sua remuneração base mensal.

2 — Os trabalhadores integrados no grupo C da tabela salarial têm direito, para além da remuneração base correspondente à banda e nível onde se encontrem integrados, à percepção do subsídio de insalubridade, penosidade e risco, nos termos do anexo V deste AE.

3 — Os trabalhadores integrados no grupo D da tabela salarial, com a carreira de técnico de verificação de qualidade, têm direito, para além da remuneração base correspondente à banda e nível onde se encontrem integrados, à percepção de subsídio de isenção de horário nos termos previstos na cláusula 34.<sup>a</sup> («Isenção de horário») e a telemóvel para utilização enquanto ao serviço da empresa.

4 — Os trabalhadores integrados no grupo F da tabela salarial, têm direito, para além da remuneração base correspondente à banda e nível onde se encontrem integrados, à percepção de subsídio de insalubridade, penosidade e risco nos termos do anexo V deste AE, e de subsídio de turno na percentagem de 25 % da sua remuneração base mensal e a telemóvel para utilização enquanto ao serviço.

5 — Os trabalhadores integrados no grupo G da tabela salarial têm direito, para além da remuneração base correspondente à banda e nível onde se encontrem integrados, à percepção de subsídio de isenção de horário, a cartão de frota para utilização até ao valor limite de € 100 mensais e a telemóvel para utilização enquanto ao serviço da empresa

6 — Os trabalhadores integrados nas categorias A, B, C e D, quando no desempenho de funções temporárias de coordenação, têm direito a percepção de um acréscimo de retribuição de € 50/mês.

## ANEXO II

### Categorias profissionais

#### Secção A

##### Definições de funções

Apresentam-se nesta secção as categorias profissionais existentes na empresa e as correspondentes definições de funções:

O gestor dos meios de limpeza pública tem como funções:

- a) Comunicar ao coordenador de área as medidas necessárias a aplicar para a evolução da actividade;
- b) Propor soluções para novas situações;
- c) Difundir, aplicar e controlar o plano de acções definido pelo conselho de administração;
- d) Analisar as propostas do coordenador de área relativamente a necessidades verificadas e propostas de melhoria para a sua equipa;
- e) Analisar as práticas da actividade, elaborar previsões e acompanhar os resultados, quantificar os desvios e propor ao conselho de administração acções a desenvolver;
- f) Analisar e actuar sobre os custos ligados ao sector;
- g) Verificar a qualidade da prestação do serviço;
- h) Assegurar o número adequado de trabalhadores para eficazmente serem cumpridas as atribuições deste sector, dentro dos recursos disponibilizados;
- i) Propor ao conselho de administração a elaboração de contratos de manutenção e de prestação de serviços;
- j) Propor ao conselho de administração as alterações necessárias para o seu sector (incluindo novas funções);
- k) Verificar e participar nos planos de formação da sua actividade;
- l) Aplicar e acompanhar a evolução dos indicadores de qualidade definidos pelo conselho de administração;
- m) Gerir as não conformidades detectadas, litígios, reclamações e demais constatações, colaborando com o gestor da qualidade na definição e execução de medidas correctivas e preventivas;
- n) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- o) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da empresa;
- p) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade e participar na sua melhoria.

O gestor dos meios de recolha e aprovisionamento tem como funções:

- a) Comunicar ao coordenador de área as medidas necessárias a aplicar para a evolução da actividade;
- b) Propor soluções para novas situações;
- c) Difundir, aplicar e controlar o plano de acções definido pelo conselho de administração;
- d) Analisar as propostas do coordenador de área relativamente a necessidades verificadas e propostas de melhoria para a sua equipa;
- e) Analisar as práticas da actividade, elaborar previsões e acompanhar os resultados, quantificar



os desvios e propor ao conselho de administração acções a desenvolver;

- f) Analisar e actuar sobre os custos ligados ao sector;
- g) Verificar a qualidade da prestação do serviço;
- h) Gerir as não conformidades detectadas, litígios, reclamações e demais constatações, colaborando com o gestor da qualidade na definição e execução de medidas correctivas e preventivas;
- i) Assegurar o número adequado de trabalhadores para eficazmente serem cumpridas as atribuições deste sector, dentro dos recursos disponibilizados;
- j) Propor ao conselho de administração a elaboração de contratos de manutenção e de prestação de serviços;
- k) Propor ao conselho de administração as alterações necessárias para o seu sector (incluindo novas funções);
- l) Verificar e participar nos planos de formação da sua actividade;
- m) Aplicar e acompanhar a evolução dos indicadores de qualidade definidos pelo conselho de administração;
- n) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- o) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da empresa;
- p) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade e participar na sua melhoria.

O gestor do planeamento, manutenção e fiscalização tem como funções:

- a) Comunicar aos coordenadores respectivos as medidas necessárias a aplicar para a evolução da actividade;
- b) Propor soluções para novas situações;
- c) Difundir, aplicar e controlar o plano de acções definido pelo conselho de administração;
- d) Analisar as propostas dos vários coordenadores do departamento relativamente a necessidades verificadas e propostas de melhoria para as suas equipas;
- e) Analisar as práticas da actividade, elaborar previsões e acompanhar os resultados, quantificar os desvios e propor ao conselho de administração acções a desenvolver;
- f) Analisar e actuar sobre os custos ligados ao sector;
- g) Verificar a qualidade da prestação do serviço;
- h) Assegurar o número adequado de trabalhadores para eficazmente serem cumpridas as atribuições deste sector, dentro dos recursos disponibilizados;
- i) Propor ao conselho de administração as alterações necessárias para o seu sector (incluindo novas funções);
- j) Propor ao conselho de administração a elaboração de contratos de manutenção e de prestação de serviços;
- k) Verificar e participar nos planos de formação da sua actividade;
- l) Aplicar e acompanhar a evolução dos indicadores de qualidade definidos pelo conselho de administração;
- m) Gerir as não conformidades detectadas, litígios, reclamações e demais constatações, colabo-

rando com o gestor da qualidade na definição e execução de medidas correctivas e preventivas;

- n) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- o) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da empresa;
- p) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade e participar na sua melhoria.

O gestor financeiro tem como funções:

- a) Organizar, acompanhar, gerir e decidir sobre os procedimentos contabilísticos e financeiros respeitantes à empresa e assegurar a sua comunicação ao conselho de administração;
- b) Divulgar e fazer aplicar os regulamentos internos e os procedimentos contabilísticos definidos para os vários sectores da empresa;
- c) Verificar a evolução da situação contabilística da empresa através de controlos periódicos;
- d) Acompanhar a elaboração do orçamento anual e de outros instrumentos de gestão;
- e) Actuar sobre os custos de estrutura da empresa e do sector;
- f) Verificar o crédito de cliente, gerir situações de litígio com cliente e acompanhar e colaborar na instrução de processos em contencioso, bem como associados a reclamações de clientes ou de correcção de trabalhos realizados;
- g) Propor soluções para novas situações;
- h) Difundir, aplicar e controlar o plano de acções definido pelo conselho de administração, analisando as práticas da actividade, elaborar previsões e acompanhar os resultados, quantificar os desvios e propor ao conselho de administração acções a desenvolver;
- i) Propor ao conselho de administração as alterações necessárias para o seu sector (incluindo novas funções);
- j) Propor ao conselho de administração a elaboração de contratos de manutenção e de prestação de serviços;
- k) Verificar e participar nos planos de formação da sua actividade;
- l) Garantir o respeito das normas legais e regulamentos relativos às actividades: contabilística, fiscalidade e finanças;
- m) Aplicar e acompanhar a evolução dos indicadores de qualidade definidos pelo conselho de administração;
- n) Gerir as não conformidades detectadas, litígios, reclamações e demais constatações colaborando com o gestor da qualidade na definição e execução de medidas correctivas e preventivas;
- o) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- p) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade e participar na sua melhoria.

O gestor dos recursos humanos e secretariado tem como funções:

- a) Liderar a gestão administrativa da empresa, identificar e transmitir necessidades de formação, motivar e avaliar os trabalhadores a seu cargo;
- b) Propor soluções para novas situações;
- c) Difundir, aplicar e controlar o plano de acções definido pelo conselho de administração;

- d) Analisar as propostas do pessoal afecto ao departamento relativamente a necessidades verificadas e propostas de melhoria para a sua equipa;
- e) Analisar as práticas da actividade, elaborar previsões e acompanhar os resultados, quantificar os desvios e propor ao conselho de administração acções a desenvolver;
- f) Analisar e actuar sobre os custos ligados ao sector;
- g) Verificar a qualidade da prestação do serviço;
- h) Assegurar o número adequado de trabalhadores para eficazmente serem cumpridas as atribuições deste sector, dentro dos recursos disponibilizados;
- i) Propor ao conselho de administração a elaboração de contratos de manutenção e de prestação de serviços;
- j) Propor ao conselho de administração as alterações necessárias para o seu sector (incluindo novas funções);
- k) Verificar e participar na elaboração dos planos de formação;
- l) Aplicar e acompanhar a evolução dos indicadores de qualidade definidos pelo conselho de administração;
- m) Elaborar as actas das reuniões do conselho de administração e divulgar os seus extractos;
- n) Gerir as não conformidades detectadas, litígios, reclamações e demais constatações, colaborando com o gestor da qualidade na definição e execução de medidas correctivas e preventivas;
- o) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- p) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da empresa;
- q) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade, participando na sua melhoria.

O gestor da qualidade e serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho tem como funções:

- a) Organizar, implementar e coordenar a evolução, coerência e conformidade do sistema de gestão da qualidade e higiene e segurança em todos os serviços, controlando a sua eficácia face aos objectivos definidos pelo conselho de administração e às exigências normativas, em coordenação com os diversos responsáveis;
- b) Desenvolver e manter um sistema de gestão da qualidade apto a satisfazer as exigências dos cliente e a política da qualidade definida pelo conselho de administração;
- c) Difundir, aplicar e controlar o plano de acções e evolução dos indicadores definido pelo conselho de administração, analisando as práticas da actividade, elaborar previsões e acompanhar os resultados, quantificar os desvios e propor ao conselho de administração acções a desenvolver;
- d) Transmitir informação sobre a aplicação do sistema de gestão da qualidade. Promover a divulgação dos objectivos e da política da qualidade e SHST junto dos trabalhadores;
- e) Representar o conselho de administração nas matérias respeitantes a qualidade junto das entidades externas, como seja a certificadora;

- f) Assegurar a existência e actualização dos procedimentos e a gestão dos documentos relativos ao departamento e SGQ;
- g) Aplicar o conjunto de acções preventivas e correctivas bem como o acompanhamento dos seus resultados;
- h) Desenvolver e acompanhar a realização do plano de auditorias internas das reuniões de revisão da gestão;
- i) Analisar e actuar sobre os custos ligados ao sector;
- j) Propor ao conselho de administração as alterações necessárias para o seu sector (incluindo novas funções);
- k) Verificar e participar nos planos de formação da sua actividade, nomeadamente promover a adequada formação dos auditores internos;
- l) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- m) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade e participar na sua melhoria.

O coordenador de área da limpeza pública tem como funções:

- a) Coordenar, orientar e supervisionar as actividades desenvolvidas na área de limpeza;
- b) Distribuir o trabalho pelos trabalhadores que lhe estão afectos;
- c) Definir os cantões e frequências de actuação relativamente aos percursos a efectuar pelas viaturas de limpeza e pelos cantoneiros, tendo em conta os locais mais necessitados e os meios de limpeza existentes;
- d) Providenciar a aquisição do material necessário, de acordo com as necessidades detectadas, procedendo à sua requisição;
- e) Garantir a eficácia das atribuições deste sector, tomando as iniciativas necessárias à maximização do funcionamento da equipa sob a sua responsabilidade;
- f) Propor soluções para a resolução de anomalias na sua área e comunicá-las ao seu superior hierárquico;
- g) Comunicar ao Departamento de Recursos Humanos as questões relacionadas com a gestão de pessoal, tais como: faltas, entradas ao serviço, dispensas, transferências, admissões, promoções e medidas disciplinares dos trabalhadores a seu cargo;
- h) Elaborar o mapa de férias, procedendo às correcções e ajustamentos considerados necessários;
- i) Participar a ocorrência de acidentes de trabalho;
- j) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do superior hierárquico;
- k) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- l) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da empresa;
- m) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade, participando na sua melhoria.

O coordenador de área da recolha tem como funções:

- a) Coordenar, orientar e supervisionar todas as actividades desenvolvidas na área da recolha;
- b) Distribuir o trabalho pelos trabalhadores que lhe estão afectos;

- c) Definir os circuitos diurno e nocturno relativamente aos percursos a efectuar pelas viaturas de recolha de RSU, tendo em conta os locais mais necessitados e os meios de recolha e transporte existentes;
- d) Providenciar a aquisição do material necessário, de acordo com as necessidades detectadas, procedendo à sua requisição;
- e) Garantir a eficácia das atribuições deste sector, tomando as iniciativas necessárias à maximização do funcionamento da equipa sob a sua responsabilidade;
- f) Propõe soluções para a resolução de anomalias na sua área e comunica-as ao seu superior hierárquico;
- g) Comunicar ao Departamento de Recursos Humanos as questões relacionadas com a gestão de pessoal, tais como: faltas, entradas ao serviço, dispensas, transferências, admissões, promoções e medidas disciplinares dos trabalhadores a seu cargo;
- h) Elaborar o mapa de férias, procedendo às correcções e ajustamentos considerados necessários;
- i) Participar a ocorrência de acidentes de trabalho e diligenciar o acompanhamento do trabalhador;
- j) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do superior hierárquico;
- k) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- l) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da empresa;
- m) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade, participando na sua melhoria.

O coordenador de área da fiscalização tem como funções:

- a) Coordenar, orientar e supervisionar as actividades desenvolvidas pelos prestadores de serviços, assegurando o cumprimento dos contratos celebrados com os prestadores de serviços;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do conselho de administração;
- c) Sugerir a contratação de serviços ou de meios para suprir as necessidades verificadas;
- d) Assegurar o bom funcionamento da prestação de serviços, resolvendo toda e qualquer situação emergente, no âmbito das suas responsabilidades, regularizando-a, de forma a garantir a qualidade do serviço prestado mantendo a boa imagem;
- e) Verificar a pertinência das reclamações e garantir a resolução das mesmas;
- f) Analisar, resolver, promover a resolução e regularização, bem como estabelecer e controlar os prazos de resolução, relacionados com as anomalias detectadas, independentemente da sua proveniência;
- g) Tomar as iniciativas necessárias à maximização do funcionamento dos prestadores de serviços;
- h) Efectuar visitas aos locais quando solicitado, no âmbito da sua responsabilidade, ou julgue serem necessárias na sequência das respostas que tem de elaborar referentes às anomalias detectadas;
- i) Comunicar ao seu superior hierárquico o andamento dos trabalhos e as situações verificadas,

- incluindo as relacionadas com a gestão de pessoal do prestador de serviço que possam afectar a qualidade do serviço prestado, tais como: faltas, transferências, admissões, férias e greves;
- j) Providenciar a aquisição do material necessário, de acordo com as necessidades detectadas, procedendo à sua requisição;
- k) Solicitar o número adequado de trabalhadores para eficazmente serem cumpridas as atribuições deste sector;
- l) Garantir o bom funcionamento da área ao seu cuidado;
- m) Participar a ocorrência de acidentes de trabalho;
- n) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do superior hierárquico;
- o) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- p) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade, participando na sua melhoria.

O coordenador operacional da limpeza pública tem como funções:

- a) Proceder à anotação das faltas e entradas ao serviço dos trabalhadores a seu cargo, reportando ao seu superior hierárquico;
- b) Coordenar, orientar e controlar a actividade da equipa a seu cargo, acompanhando-os no exercício das suas actividades, bem como fazendo cumprir os regulamentos existentes;
- c) Proceder à distribuição das respectivas tarefas pelos trabalhadores a seu cargo;
- d) Providenciar a aquisição de material necessário de acordo com as necessidades detectadas, sendo responsável pelas falhas de registo do material, comunicando as mesmas ao superior hierárquico;
- e) Informar o superior hierárquico sobre férias, faltas e todas as questões relacionadas com o pessoal que coordena;
- f) Registrar as ocorrências detectadas quer por si quer as reportadas pelos trabalhadores a si adstritos e comunicar as mesmas ao seu superior hierárquico;
- g) Tomar as iniciativas necessárias à maximização do funcionamento da equipa sob a sua responsabilidade;
- h) Propor soluções para a resolução de anomalias na sua área reportando-as ao seu superior hierárquico;
- i) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- j) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade, participando na sua melhoria.

O coordenador operacional da recolha tem como funções:

- a) Proceder à anotação das faltas e entradas ao serviço dos trabalhadores a seu cargo, reportando ao seu superior hierárquico;
- b) Coordenar, orientar e controlar a actividade dos trabalhadores a seu cargo, acompanhando-os no exercício das suas actividades, bem como fazendo cumprir os regulamentos existentes;
- c) Proceder à distribuição das respectivas tarefas pelos trabalhadores a seu cargo;
- d) Providenciar a aquisição de material necessário de acordo com as necessidades detectadas,

sendo responsável pelas falhas de registo do material, comunicando as mesmas ao superior hierárquico;

- e) Informar o superior hierárquico sobre férias, faltas e todas as questões relacionadas com o pessoal que coordena;
- f) Registar as ocorrências detectadas quer por si quer as reportadas pelos trabalhadores e comunicar as mesmas ao seu superior hierárquico;
- g) Tomar as iniciativas necessárias à maximização do funcionamento da equipa sob a sua responsabilidade;
- h) Propor soluções para a resolução de anomalias na sua área, reportando-as ao seu superior hierárquico;
- i) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- j) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade, participando na sua melhoria.

O coordenador operacional da frota tem como funções:

- a) Garantir o cumprimento do plano de manutenção preventivo da frota da empresa, bem como das disposições legais associadas às viaturas;
- b) Proceder à distribuição das respectivas tarefas dos trabalhadores a seu cargo;
- c) Providenciar a aquisição do material necessário de acordo com as necessidades detectadas, sendo responsável pelas falhas de registo do material, comunicando as falhas detectadas ao superior hierárquico;
- d) Informar o superior hierárquico sobre férias, faltas e todas as questões relacionadas com o pessoal que coordena;
- e) Registar as ocorrências detectadas quer por si quer as reportadas pelos trabalhadores e comunica as mesmas ao seu superior hierárquico;
- f) Tomar as iniciativas necessárias à maximização do funcionamento da equipa sob a sua responsabilidade;
- g) Propor soluções para a resolução de problemas e comunicá-las ao seu superior hierárquico;
- h) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- i) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade e participar na sua melhoria.

O coordenador operacional da manutenção tem como funções:

- a) Coordenar, orientar e controlar a actividade dos trabalhadores a seu cargo, acompanhando-os no exercício das suas actividades, bem como fazendo cumprir os regulamentos existentes;
- b) Divulgar a documentação técnica;
- c) Proceder à distribuição das respectivas tarefas pelos trabalhadores a seu cargo;
- d) Providenciar a aquisição de material necessário de acordo com as necessidades detectadas, sendo responsável pelas falhas de registo do material, comunicando as mesmas ao superior hierárquico;
- e) Garantir o cumprimento do plano de manutenção preventivo dos equipamentos da oficina;
- f) Informar o superior hierárquico sobre férias, faltas e todas as questões relacionadas com o pessoal que coordena;

- g) Registar as ocorrências detectadas quer por si quer as reportadas pela equipa e comunicar as mesmas ao seu superior hierárquico;
- h) Tomar as iniciativas necessárias à maximização do funcionamento da equipa sob a sua responsabilidade;
- i) Propor soluções para a resolução de problemas e comunicá-las ao seu superior hierárquico;
- j) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- k) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade, participando na sua melhoria.

O coordenador operacional da verificação da qualidade tem como funções:

- a) Proceder à anotação das faltas e entradas ao serviço do seu pessoal, disso dando conta ao seu superior hierárquico;
- b) Coordenar, orientar e controlar a actividade dos trabalhadores a seu cargo, acompanhando-os no exercício das suas actividades, bem como fazendo cumprir os regulamentos existentes;
- c) Proceder à distribuição das respectivas tarefas pelos trabalhadores a seu cargo;
- d) Providenciar a aquisição de material necessário de acordo com as necessidades detectadas, sendo responsável pelas falhas de registo do material, comunicando as mesmas ao superior hierárquico;
- e) Informar o superior hierárquico sobre férias, faltas e todas as questões relacionadas com o pessoal que coordena;
- f) Reportar as constatações verificadas ao gestor da qualidade;
- g) Tomar as iniciativas necessárias à maximização do funcionamento da equipa sob a sua responsabilidade;
- h) Propor soluções para a resolução de anomalias na sua área, reportando-as ao seu superior hierárquico;
- i) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- j) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade, participando na sua melhoria.

O especialista de aprovisionamento tem como funções:

- a) Conhecer as características técnicas dos produtos da empresa;
- b) Consultar características dos materiais, preços e prazos de entrega;
- c) Efectuar contactos com fornecedores, prospecção de mercado e análise de propostas e pedidos de produtos a adquirir de acordo com os requisitos da empresa;
- d) Solicitar amostras para realizar ensaios;
- e) Apresentar soluções e ou alternativas para a resolução de possíveis situações;
- f) Acompanhar a evolução dos indicadores de qualidade definidos pelo conselho de administração, gerir as não conformidades detectadas, tais como reclamações. Colaborar com o gestor da qualidade na execução de medidas correctivas e preventivas;
- g) Providenciar a aquisição do material necessário, de acordo com as necessidades detectadas, procedendo à sua requisição;

- h) Processar a avaliação de fornecedores e desenvolver a sua selecção de acordo com os procedimentos estabelecidos pela empresa;
- i) Participar a ocorrência de acidentes de trabalho;
- j) Garantir o bom funcionamento da área ao seu cuidado;
- k) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do superior hierárquico;
- l) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- m) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade, participando na sua melhoria.

O especialista do planeamento de contentorização tem como funções:

- a) Conhecer as características técnicas dos produtos e serviços da empresa;
- b) Efectuar visitas aos locais para levantamento e posterior análise;
- c) Apresentar soluções e ou alternativas para a resolução de possíveis situações;
- d) Definir os locais, tipologia e quantidade de contentores a instalar em projectos de construção novos ou resultantes de alterações a situações já existentes, após estudo e análise dos mesmos;
- e) Acompanhar a evolução dos indicadores de qualidade definidos pelo conselho de administração, gerir as não conformidades detectadas, tais como reclamações, e colaborar com o gestor da qualidade na execução de medidas correctivas e preventivas;
- f) Contactar com os municípios e outras entidades;
- g) Providenciar a aquisição do material necessário, de acordo com as necessidades detectadas, procedendo à sua requisição;
- h) Participar a ocorrência de acidentes de trabalho;
- i) Controlar e zelar pela manutenção da propriedade do cliente quando se aplique;
- j) Garantir o bom funcionamento da área ao seu cuidado;
- k) Cumprir as deliberações do superior hierárquico;
- l) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- m) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da empresa;
- n) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade participando na sua melhoria.

O especialista de informática tem como funções:

- a) Efectuar a comunicação com o prestador de serviço de informática de forma a garantir que os requisitos da empresa são efectuados, tais como: a operacionalidade dos meios informáticos (*hardware*, *software* e da própria rede), a segurança do sistema, quer a nível de *backups* quer a nível da protecção de dados e registos;
- b) Garantir, junto do prestador de serviços informáticos, que são efectuados *backups* periódicos dos servidores, respectivos postos, dados e registos informáticos;
- c) Assegurar que a manutenção dos meios, nomeadamente *hardware* e rede informática, é realizada;
- d) Garantir que a actualização do antivírus (servidor e postos de trabalho) é efectuada;

- e) Assegurar a actualização dos programas em utilização nos postos de trabalho, aquando da necessidade verificada pela empresa;
- f) Analisar e sugerir melhorias dos meios informáticos e relacionados;
- g) Disponibilidade para resolver/apoiar na resolução das situações que surgem no dia a dia;
- h) Cumprir as ordens dos seus superiores hierárquicos;
- i) Cumprir as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- j) Cumprir os estatutos e regulamentos da empresa;
- k) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade, participando na sua melhoria.

O especialista de manutenção, frota e armazém tem como funções:

- a) Coordenar, orientar e supervisionar as actividades desenvolvidas nas áreas afectas;
- b) Conhecer as características dos produtos, serviços, equipamentos, viaturas, entre outros das áreas afectas;
- c) Apresentar soluções e ou alternativas para a resolução de possíveis situações;
- d) Acompanhar a evolução dos indicadores de qualidade definidos pelo conselho de administração, gerir as não conformidades detectadas, tais como reclamações. Colaborar com o gestor da qualidade na definição e execução de medidas correctivas e preventivas;
- e) Contactar com os fornecedores associados ao bom desempenho das áreas afectas;
- f) Distribuir o trabalho pelos trabalhadores que lhe estão afectos;
- g) Providenciar a aquisição do material necessário, de acordo com as necessidades detectadas, procedendo à sua requisição;
- h) Garantir a eficácia das atribuições deste sector, tomando as iniciativas necessárias à maximização do funcionamento da equipa sob a sua responsabilidade;
- i) Assegurar a gestão do *stock* de materiais e o controlo dos fornecimentos de materiais, de forma a estarem disponíveis os materiais necessários para o bom desempenho dos serviços da empresa;
- j) Participar na avaliação de fornecedores e gerir as aquisições de materiais;
- k) Promover e orientar a conferência de movimentos de entradas, saídas e inventário físico;
- l) Controlar e zelar pela manutenção dos meios associados às áreas afectas;
- m) Comunicar ao Departamento de Recursos Humanos as questões relacionadas com a gestão de pessoal, tais como: faltas, entradas ao serviço, dispensas, transferências, admissões, promoções e medidas disciplinares do seu pessoal;
- n) Elaborar o mapa de férias, procedendo às correcções e ajustamentos considerados necessários;
- o) Participar a ocorrência de acidentes de trabalho;
- p) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do superior hierárquico;
- q) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- r) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da empresa;

- s) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade, participando na sua melhoria.

O técnico financeiro tem como funções:

- a) Efectuar a organização contabilística do conjunto das operações económicas e financeiras da empresa, segundo as normas legais e regulamentos internos;
- b) Proceder, a partir de instruções e orientações precisas, à recolha, tratamento e escrituração de dados referentes às operações contabilísticas;
- c) Executar todo o serviço de expediente geral, nomeadamente a recepção, tratamento e arquivo de documentos respeitantes aos serviços de contabilidade, tais como facturas de fornecedores;
- d) Aplicar conhecimentos e técnicas relacionadas com fiscalidade e planos contabilísticos;
- e) Apoiar na elaboração dos documentos provisionais e de prestação de contas;
- f) Controlar os recebimentos e *plafonds* de crédito de cliente. Emitir e cobrar facturas a clientes;
- g) Classificar e lançar documentos no sistema informático;
- h) Proceder à abertura de contas e respectivas parametrizações, de acordo com indicações do superior hierárquico;
- i) Organizar o arquivo dos documentos próprios do seu serviço;
- j) Colaborar na elaboração de mapas e indicadores financeiros, bem como na execução dos movimentos contabilísticos de fecho de ano;
- k) Manter a informação da situação contabilística da empresa actualizada e assegurar a fiabilidade dos dados contabilísticos constantes de quaisquer documentos e declarações;
- l) Colaborar na elaboração de inventários, balanços e relatórios estatísticos de apoio à gestão e cumprimento do calendário de obrigações fiscais;
- m) Controlar as operações de tesouraria e as reconciliações bancárias;
- n) Colaborar na gestão dos respectivos pagamentos a fornecedores, assegurando os prazos estabelecidos;
- o) Garantir o bom funcionamento da área ao seu cuidado;
- p) Cumprir as deliberações do superior hierárquico;
- q) Cumprir as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- r) Cumprir os estatutos e regulamentos da empresa;
- s) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade, participando na sua melhoria.

O técnico de secretariado tem como funções:

- a) Atender os restantes trabalhadores e clientes, encaminhando internamente para o responsável pela boa resolução;
- b) Registrar pedidos e reclamações de clientes;
- c) Recepcionar e expedir todos os documentos respeitantes à actividade da empresa;
- d) Processar a correspondência recebida e expedida, dando entrada/saída e distribuir pelos departamentos;
- e) Assegurar a organização e arquivo de documentos e processos mantendo o arquivo actualizado;

- f) Assegurar a compilação de informações de serviço que fundamentem as decisões dos responsáveis;
- g) Redigir e dactilografar cartas, faxes, relatórios e outros textos;
- h) Prestar apoio de secretariado ao conselho de administração;
- i) Efectuar uma boa utilização dos equipamentos;
- j) Deslocar-se às entidades necessárias, tais como: bancos, câmara municipal, correios, finanças, entre outras, garantindo a comunicação documental necessária;
- k) Cumprir as indicações dos seus superiores hierárquicos;
- l) Cumprir as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- m) Cumprir os estatutos e regulamentos da empresa;
- n) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade, participando na sua melhoria.

O técnico de recursos humanos tem como funções:

- a) Proceder, a partir de instruções e orientações precisas, à recolha e tratamento de dados;
- b) Organizar os processos relativos à área do pessoal;
- c) Executar todo o serviço de expediente geral, nomeadamente a recepção, tratamento e arquivo dos documentos respeitantes ao serviço;
- d) Elaborar os planos de formação, de acordo com as necessidades dos serviços e levantamento de carências;
- e) Executar os procedimentos de forma a assegurar a selecção de meios humanos, de acordo com as necessidades dos serviços e levantamento de carências;
- f) Elaborar os documentos inerentes à contratação e actualização dos registos dos trabalhadores;
- g) Tratar os dados relativos à assiduidade dos trabalhadores;
- h) Preparar a documentação para o processamento de salários;
- i) Registrar as participações de acidentes de trabalho, baixas de saúde, férias, entre outros, expedindo a informação necessária para as diversas entidades envolvidas;
- j) Elaborar e actualizar o manual de funções de acordo com o estabelecido;
- k) Assegurar a comunicação com as entidades externas relativamente aos processos de recursos humanos;
- l) Colaborar na elaboração do balanço social;
- m) Manter registos do saber fazer, experiência, escolaridade e formações dos trabalhadores da empresa;
- n) Garantir o bom funcionamento da área ao seu cuidado;
- o) Cumprir as indicações dos seus superiores hierárquicos;
- p) Cumprir as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- q) Cumprir os estatutos e regulamentos da empresa;
- r) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade, participando na sua melhoria.

O técnico de verificação da qualidade tem como funções:

- a) Verificar no local (por amostragem) a realização dos trabalhos, da actividade diária normal da

empresa (incluindo prestadores de serviços), nas áreas de recolha, limpeza urbana e controlo de pragas, de acordo com a escala e indicações estabelecidas;

- b) Garantir o controlo do desempenho da HPEM nas suas actividades de limpeza urbana, recolha de resíduos e controlo de pragas, bem como dos fornecedores contratados para as referidas actividades;
- c) Recolher evidências comprovativas das incorrecções verificadas (ex.: fotografia) e elaboração de registo das mesmas;
- d) Registar as ocorrências detectadas e comunicar as mesmas ao seu superior hierárquico;
- e) Solicitar aos coordenadores de área o estabelecimento de prazos para a resolução das constatações encontradas;
- f) Efectuar o seguimento do desfecho estabelecido para a constatação reportada, depois de decorrido o prazo de resolução da mesma;
- g) Registar e comunicar o seguimento, anteriormente referido, ao seu superior hierárquico;
- h) Propor/sugerir melhorias;
- i) Realizar inquéritos para monitorização da satisfação do cliente;
- j) Contribuir para obtenção dos objectivos da qualidade;
- k) Comunicar ao seu superior os danos verificados no equipamento e viaturas;
- l) Utilizar os equipamentos de protecção disponibilizados, quando necessário;
- m) Comparecer às acções de formação designadas pela empresa;
- n) Cumprir as indicações do seu superior hierárquico;
- o) Cumprir as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- p) Cumprir os estatutos e regulamentos da empresa;
- q) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade e participar na sua melhoria.

O técnico de manutenção tem como funções:

- a) Executar os trabalhos necessários de assistência e manutenção nos contentores, acessórios e demais relacionados com os mesmos, tais como: detectar de avarias, afinar, reparar, montar e desmontar;
- b) Comunicar ao seu superior hierárquico a evolução da intervenção efectuada e o seu término;
- c) Zelar pelo manuseamento, manutenção, arrumação e limpeza do local de trabalho, ferramentas e equipamentos que utiliza;
- d) Utilizar os equipamentos de protecção disponibilizados;
- e) Cumprir as ordens dos seus superiores hierárquicos;
- f) Cumprir as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- g) Cumprir os estatutos e regulamentos da empresa;
- h) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade, participando na sua melhoria.

O motorista/conductor de máquinas pesadas e veículos especiais tem como funções:

- a) Conduzir veículos destinados à limpeza urbana ou recolha de lixo, manobrando também sis-

temas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas, nomeadamente gruas;

- b) Zelar pela conservação e limpeza das viaturas;
- c) Verificar diariamente os níveis de óleo e água;
- d) Comunicar ao seu superior hierárquico toda e qualquer anomalia que decorra durante o período de trabalho, incluindo os danos verificados nas viaturas, equipamentos e contentores em geral;
- e) Conduzir outras viaturas (ligeiras ou pesadas) quando solicitado;
- f) Coordenar e garantir o bom funcionamento da equipa de recolha;
- g) Tomar as iniciativas necessárias à maximização do funcionamento da equipa;
- h) Verificar e controlar os equipamentos de segurança, disponibilizados pela empresa, tais como: extintores e caixas de primeiros socorros;
- i) Comparecer às acções de formação designadas pela empresa;
- j) Utilizar os equipamentos de protecção disponibilizados;
- k) Cumprir as ordens dos seus superiores hierárquicos;
- l) Cumprir as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- m) Cumprir os estatutos e regulamentos da empresa;
- n) Cumprir o Código da Estrada;
- o) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade, participando na sua melhoria.

O cantoneiro de limpeza tem como funções:

- a) Despejar e limpar as papelerias e contentores de dejectos de caninos;
- b) Varrer e limpar as vias públicas;
- c) Limpar chafarizes, sarjetas e sumidouros;
- d) Extirpar ervas, bem como aplicar os produtos necessários ao seu controlo;
- e) Remover lixeiras;
- f) Garantir o nível de limpeza do cantão executado;
- g) Manusear correctamente equipamentos, ferramentas e contentores (papeleiras e outros);
- h) Separar os RSU de acordo com a recolha selectiva que estiver próximo da área a limpar;
- i) Comunicar ao seu superior quando detectam resíduos diferentes dos sólidos urbanos ou equiparáveis, durante a limpeza;
- j) Comunicar ao seu superior os danos verificados no equipamento e contentores em geral;
- k) Utilizar os equipamentos de protecção disponibilizados;
- l) Comparecer às acções de formação designadas pela empresa;
- m) Cumprir as ordens dos seus superiores hierárquicos;
- n) Cumprir as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- o) Cumprir os estatutos e regulamentos da empresa;
- p) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade e participar na sua melhoria.

O cantoneiro de recolha tem como funções:

- a) Efectuar a remoção de RSU e equiparados, despejando os contentores e mantendo limpos os locais de recolha;

- b) Efectuar a remoção de lixeiras;
- c) Efectuar a lavagem de contentores;
- d) Garantir o nível de limpeza do circuito executado;
- e) Travar e fechar a tampa dos contentores, sempre que se aplique;
- f) Manusear correctamente os equipamentos, ferramentas e contentores;
- g) Separar os RSU de acordo com a recolha selectiva que estiver a efectuar, ou próxima da área a limpar;
- h) Comunicar ao motorista quando detectem resíduos diferentes dos sólidos urbanos ou equiparáveis, durante a recolha, bem como quando verificam resíduos fora dos contentores, diferentes dos que estão a recolher, nomeadamente monstros ou verdes;
- i) Tomar as iniciativas necessárias à maximização do funcionamento da equipa;
- j) Comparecer às acções de formação designadas pela empresa;
- k) Utilizar os equipamentos de protecção disponibilizados;
- l) Cumprir as ordens dos seus superiores hierárquicos;
- m) Cumprir as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- n) Cumprir os estatutos e regulamentos da empresa;
- o) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade e participar na sua melhoria.

O fiel de armazém tem como funções:

- a) Recepcionar e controlar a entrega de materiais;
- b) Verificar concordância dos materiais entregues com as adjudicações, conferir as guias de remessa;
- c) Manusear, organizar e armazenar os materiais garantindo a sua integridade (de acordo com a sua natureza e características) e a sua aptidão para a utilização prevista;
- d) Distribuir, de acordo com o pedido, os materiais em armazém;
- e) Registar as entradas e saídas do material em armazém, actualizando as existências e comunicação ao superior hierárquico;
- f) Emitir informação para a reposição de *stocks*, garantindo os *stocks* mínimos;
- g) Verificar e controlar os equipamentos de segurança disponibilizados pela empresa, tais como: extintores e caixas de primeiros socorros, garantindo a sua reposição e selagem;
- h) Participar na avaliação de fornecedores;
- i) Efectuar uma boa utilização dos equipamentos;
- j) Utilizar os equipamentos de protecção disponibilizados;
- k) Comparecer às acções de formação designadas pela empresa;
- l) Cumprir as ordens do superior hierárquico;
- m) Cumprir as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- n) Cumprir os estatutos e regulamentos da empresa;
- o) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade, participando na sua melhoria.

O auxiliar de serviços gerais tem como funções:

- a) Colaborar e executar os trabalhos necessários de assistência e conservação das instalações, tais

como: reparar pequenas avarias, montar e desmontar equipamento, etc.;

- b) Comunicar a evolução da intervenção efectuada e o seu término;
- c) Realizar tarefas de arrumação e distribuição de meios ou equipamentos por indicação do seu superior hierárquico;
- d) Utilizar os equipamentos de protecção disponibilizados;
- e) Cumprir as ordens dos seus superiores hierárquicos;
- f) Cumprir as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- g) Cumprir os estatutos e regulamentos da empresa;
- h) Aplicar e fazer aplicar o sistema de gestão da qualidade, participando na sua melhoria.

## Secção B

### Níveis de qualificação de funções

#### I

1 — As categorias profissionais são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados.

2 — A cada nível de funções equivale um grupo de habilitações literárias, formação e ou experiência profissional necessárias para a admissão nas carreiras que integrem esse nível.

3 — O disposto no número anterior não prejudica a exigência de habilitações específicas para determinadas carreiras, especificadas neste AE ou respectivos anexos.

#### Grupo I — Quadros de direcção

Habilitações mínimas — curso superior, conferindo ou não grau de licenciatura, formação e cinco anos de experiência adequada à natureza das funções a exercer, conhecimentos de informática na óptica do utilizador:

- a) Gestor dos meios de limpeza pública;
- b) Gestor dos meios de recolha e aprovisionamento;
- c) Gestor do planeamento, manutenção e fiscalização;
- d) Gestor financeiro;
- e) Gestor dos recursos humanos e secretariado;
- f) Gestor da qualidade e serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Grupo II — Quadros de chefia

Habilitações mínimas — curso superior, conferindo ou não o grau de licenciatura, curso do ensino técnico-profissional (três anos para além do 9.º ano), ou curso técnico equiparado, ou curso do ensino profissional (três anos para além do 9.º ano), ou curso do ensino secundário complementar (11.º ano), ou três anos de experiência profissional em funções similares, carta de condução e conhecimentos de informática na óptica do utilizador:

- a) Coordenador de área da limpeza pública;
- b) Coordenador de área da recolha;
- c) Coordenador de área da fiscalização.

Habilitações mínimas — 11.º ano ou equivalente ou experiência profissional mínima de um ano em funções



similares, carta de condução e conhecimentos de informática na óptica do utilizador:

- d) Coordenador operacional da limpeza pública;
- e) Coordenador operacional da recolha;
- f) Coordenador operacional da frota;
- g) Coordenador operacional da manutenção — para além das habilitações mínimas gerais do presente subgrupo do grupo II, são ainda requisitos para a admissão a posse de conhecimentos de serralharia ou experiência profissional mínima de dois anos em funções similares;
- h) Coordenador operacional da verificação da qualidade.

#### Grupo III — Quadro de especialistas

Habilitações mínimas — curso superior, conferindo ou não o grau de licenciatura, curso do ensino técnico-profissional (três anos para além do 9.º ano), ou curso técnico equiparado ou 11.º ano, acrescido de três anos de experiência profissional em funções similares, carta de condução e conhecimentos de informática na óptica do utilizador:

- a) Especialista de aprovisionamento;
- b) Especialista de planeamento e contentorização;
- c) Especialista de informática — para além das habilitações mínimas gerais do presente grupo III, são ainda requisitos para a admissão a posse de formação e experiência profissional mínima de um ano na área da informática, com conhecimentos de administração de redes, *hardware/software*;
- d) Especialista de manutenção, frota e armazém.

#### Grupo IV — Quadro de pessoal administrativo

Habilitações mínimas — 11.º ano ou equivalente e conhecimentos de informática na óptica do utilizador:

- a) Técnico financeiro — para além das habilitações mínimas gerais do presente grupo IV, são ainda requisitos para a admissão a experiência profissional mínima de dois anos em serviço de tesouraria e ou contabilidade, com conhecimentos de gestão de mobilizado e de POC;
- b) Técnico de secretariado;
- c) Técnico de recursos humanos — para além das habilitações mínimas gerais do presente grupo IV, são ainda requisitos para a admissão a posse de noções básicas de direito do trabalho;
- d) Técnico de verificação da qualidade.

#### Grupo V — Pessoal operacional

Habilitações mínimas — escolaridade obrigatória e condições físicas adequadas ao desempenho das funções:

- a) Cantoneiro de limpeza;
- b) Cantoneiro de recolha;
- c) Motorista/conductor de máquinas pesadas e veículos especiais para além das habilitações mínimas gerais do presente grupo V, são ainda requisitos para a admissão a posse de carta de condução, pelo menos, da classe C, acrescida de um ano de experiência profissional de condução de pesados;
- d) Técnico de manutenção — para além das habilitações mínimas gerais do presente grupo V,

são ainda requisitos para a admissão conhecimentos de serralharia e experiência profissional mínima de um ano em funções similares;

- e) Fiel de armazém;
- f) Auxiliar de serviços gerais.

## II

1 — As habilitações literárias estabelecidas neste anexo para as carreiras existentes na empresa não prejudicam as vagas já preenchidas na empresa à data da entrada em vigor do presente AE e respectivos anexos.

2 — Os trabalhadores ao serviço da empresa sob o regime do contrato individual de trabalho que, à data da entrada em vigor do presente AE e respectivos anexos, não disponham das habilitações literárias mínimas exigidas para as respectivas carreiras serão alvo de planos de formação específicos nos termos previstos no anexo IV deste AE.

3 — Os trabalhadores ao serviço da empresa sob o regime da requisição à Câmara Municipal de Sintra, para efeitos de integração na tabela, são integrados nos grupos de pessoal equivalentes à categoria profissional que detêm no âmbito do seu vínculo público de emprego, com as especificidades decorrentes da secção C do anexo I.

4 — Para efeito de experiência profissional exigida para os cargos de chefia previstos no grupo II, a experiência em carreira similar é aferida por uma comissão consultiva composta por um representante do conselho de administração da empresa, um representante dos trabalhadores e um representante da comissão sindical, ou, na falta desta, por um delegado sindical nomeado de entre os delegados sindicais existentes na empresa.

## Secção C

### Regras de progressão salarial nas categorias

1 — A admissão na empresa será efectuada no grau mais baixo da banda I do grupo de pessoal correspondente (grau 1).

2 — O período inicial de execução do contrato será considerado período experimental e tem a duração máxima de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo ser acordados por escrito, entre a empresa e o trabalhador, períodos experimentais de maior duração, sujeitos a parecer prévio da comissão sindical, ou dos delegados sindicais, caso esta não exista, nos seguintes casos:

Trabalhadores admitidos para o grupo I da secção B deste anexo (níveis de qualificação de funções), caso em que o período experimental poderá ser alargado até 120 dias;

Trabalhadores admitidos para o grupo II da referida secção B deste anexo, caso em que o período experimental poderá ser alargado até 90 dias.

3 — Sempre que um trabalhador seja admitido com um contrato a termo, prevalecerá como período experimental o consignado nos termos do disposto no artigo 108.º do Código do Trabalho.

4 — Em qualquer dos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2 desta secção, o alargamento do período experimental depende de cláusula do contrato de trabalho que o preveja expressamente, sujeita a consulta prévia obrigatória à comissão sindical, ou, na falta desta, aos delegados sindicais.

5 — A falta da consulta prévia prevista no número anterior implica a nulidade da cláusula de alargamento do período experimental.

6 — A progressão do trabalhador ao grau superior àquele onde se encontra colocado processar-se-á anualmente, mediante obtenção de classificação de serviço não inferior a *Regular*, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

7 — Se o trabalhador obtiver classificação de serviço não inferior a *Bom* durante três anos consecutivos, a progressão, no ano em que este requisito se encontre preenchido, será de dois graus na banda correspondente.

8 — A obtenção de classificação de serviço não inferior a *Bom* durante um período de três anos, consecutivos ou não, possibilita a transição do trabalhador para o grau seguinte da banda imediatamente superior àquela onde este se encontra colocado, desde que existam vagas para esse efeito.

9 — Decorridos três anos no último grau da banda em que o trabalhador está inserido, este transita para o grau seguinte da banda imediatamente superior, independentemente da existência de vagas para o efeito.

10 — O tempo de permanência para efeito dos n.ºs 6 e seguintes desta secção é contado a partir do dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

11 — Aos trabalhadores admitidos durante o 1.º semestre a antiguidade será contada a partir de 1 de Janeiro do ano de admissão.

#### Secção D

##### Regras de evolução profissional na empresa

1 — Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que estes reúnam as condições previstas na lei e neste AE para esse preenchimento.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa obriga-se a abrir concursos internos para todas as vagas e a divulgar internamente as aberturas de concursos externos para todas as vagas.

3 — No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária específica, a empresa poderá dispensar esse requisito quando o(a) candidato(a) já desempenhe funções na respectiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

4 — O desempate entre dois ou mais trabalhadores já ao serviço da empresa num determinado concurso, interno ou misto, far-se-á pela aferição conjugada da antiguidade na empresa e das avaliações anuais de desempenho.

5 — Qualquer trabalhador pode concorrer ou ser promovido para as funções de chefia existentes na empresa, desde que preencha os requisitos enunciados nos n.ºs 1 a 3 desta secção.

6 — O trabalhador promovido para carreira diversa da sua, desde que preencha os requisitos previstos no número anterior, ingressa no grau 1 da banda 1 do grupo de pessoal para o qual se faz a promoção.

7 — Se o trabalhador já auferir remuneração igual ou superior à do grau 1 da carreira para a qual foi promovido, ingressa para o grau que corresponda à remuneração imediatamente superior à que auferia na carreira anterior, não podendo neste caso dar origem a um impulso salarial inferior a € 25.

8 — Qualquer trabalhador pode ser nomeado coordenador no âmbito do grupo de pessoal em que está inserido, por períodos de um ano, sucessivamente renováveis, pela aferição conjugada da avaliação de desempenho e da antiguidade, mediante proposta do coordenador operacional do serviço respectivo.

#### ANEXO III

##### Regulamento da prevenção, saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Artigo 1.º

##### Princípios gerais

1 — Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

#### Artigo 2.º

##### Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a:

- a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção referido no artigo 3.º deste regulamento que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;
- e) Dar o seu apoio à comissão de higiene e segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- f) Consultar a comissão de higiene e segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;
- g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;
- h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de saúde, higiene e segurança.

### Artigo 3.º

#### Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;
- 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 pela empresa 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 para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, 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 eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

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

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

### Artigo 4.º

#### Equipamento individual

1 — Compete à empresa fornecer os fatos e demais equipamentos de trabalho, constituindo os custos inerentes aos mesmos encargo exclusivo da empresa.

2 — Na escolha do tecido e dos artigos de segurança deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano.

3 — A empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

### Artigo 5.º

#### Regulamento de uniforme e fardamento

O regulamento de uniforme e fardamento é aquele que vigorar à data da entrada em vigor do presente AE e respectivos anexos, não podendo ser alterado sem prévia aprovação da Comissão de Higiene e Segurança, constituída nos termos do artigo 10.º do presente anexo.

### Artigo 6.º

#### Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, a empresa porá à disposição dos trabalhadores, em cada área de trabalho, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com as condições que sejam minimamente necessárias à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

### Artigo 7.º

#### Vestiários, lavabos e balneários

A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores das áreas fabris e manutenção.

### Artigo 8.º

#### Comissão de higiene e segurança — Princípio geral

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente à comissão de higiene e segurança.

### Artigo 9.º

#### Âmbito de acção da comissão de higiene e segurança

Compete à comissão de higiene e segurança:

- a) Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho;
- c) Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- d) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação dos trabalhadores nesta campanha;
- e) Sensibilizar a gestão da empresa para a solução de problemas de higiene e segurança existentes;
- f) Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da comissão de higiene e segurança;
- g) Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais;
- h) Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo de imediato a aplicação das condições essenciais para eliminação das causas dos acidentes;

- i) Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e, conseqüentemente, propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamentos, etc.);
- j) Interessar os trabalhadores na prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho;
- k) Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da empresa;
- l) Comunicar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução junto dos órgãos da empresa responsáveis pela sua implementação;
- m) Propor e ser ouvida em sede de alterações ao regulamento de uniforme e fardamento em vigor na empresa;
- n) Elaborar um relatório anual sobre as actividades da comissão de higiene e segurança.

#### Artigo 10.º

##### Constituição da Comissão de Higiene e Segurança

1 — A Comissão de Higiene e Segurança tem composição paritária e será constituída por três representantes da empresa e três representantes dos trabalhadores, nos termos do disposto nos artigos 277.º do Código do Trabalho e 215.º da regulamentação do Código do Trabalho.

2 — A Comissão de Higiene e Segurança terá como consultor permanente o médico do trabalho, podendo convocar para as reuniões, sempre que o julgue necessário, qualquer outro elemento.

#### Artigo 11.º

##### Funcionamento da Comissão de Higiene e Segurança

1 — A Comissão de Higiene e Segurança reunir-se-á, pelo menos, de três em três meses, com todos os seus elementos, de acordo com o calendário de reuniões aprovado pelos seus membros na primeira reunião de cada mandato.

2 — A Comissão de Higiene e Segurança será secretariada por um dos seus membros, designado pela Comissão, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

3 — A Comissão de Higiene e Segurança convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.

4 — O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da Comissão de Higiene e Segurança com oito dias úteis de antecedência.

5 — Sempre que a Comissão de Higiene e Segurança entender, nos termos do n.º 3, existir necessidade de convocação de elementos alheios ao funcionamento da empresa, comunicará fundamentadamente o facto ao conselho de administração da empresa, no prazo de oito dias úteis antes da convocatória referida no número anterior.

6 — Para cada reunião, deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quando feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.

7 — As reuniões da Comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.

8 — Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de tra-

balho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, não contando o tempo da sua duração para efeito do crédito de horas mensais previsto nos termos do artigo 277.º, n.º 7, do Código do Trabalho.

9 — A Comissão de Higiene e Segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

#### Artigo 12.º

##### Despesas de funcionamento da Comissão de Higiene e Segurança

Os encargos de funcionamento da Comissão de Higiene e Segurança serão suportados pela empresa.

#### ANEXO IV

##### Formação profissional

#### Artigo 1.º

##### Princípios gerais

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

2 — A empresa deve elaborar em cada ano planos de formação.

3 — A empresa obriga-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 — A empresa pode conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos que considerem do seu interesse, reembolsáveis pelo trabalhador.

6 — Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar com interesse para a empresa, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida. Esta disposição não prejudica outras disposições aplicáveis a carreiras específicas estipuladas neste AE ou respectivos anexos.

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

8 — O trabalhador tem direito a licenças de formação, sem retribuição, para acções de formação livremente estabelecidas pelo trabalhador.

#### Artigo 2.º

##### Planos de formação

1 — A empresa elabora anualmente planos de formação, que incluirão, obrigatoriamente, o número de horas de formação a realizar, as matérias objecto de formação, bem como a categoria dos trabalhadores a abranger pela mesma, que incluirão as medidas 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 reciclagem;
- d) Às formações pós-básicas nos termos deste anexo;
- e) Permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

2 — Poderão ser abrangidas no plano previsto no número anterior acções de formação realizadas em parceria com o sindicato outorgante, tendentes ao reconhecimento, validação e certificação de competências equiparadas a níveis de escolaridade ou habilitações académicas.

3 — O plano de formação deverá, no mínimo, abranger 15% dos trabalhadores e um número mínimo de trinta e cinco horas certificadas em cada ano civil.

4 — As acções de formação devem, a cada período de oito anos, abranger a totalidade dos trabalhadores afectos à empresa.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, o primeiro período de oito anos considera-se iniciado no ano de 2007.

6 — 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 lhe sejam imputáveis.

7 — O sindicato outorgante da convenção tem o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação da empresa.

### Artigo 3.º

#### Formação de reconversão

1 — A empresa promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções; determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

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

3 — O tempo previsto de acções de formação para efeitos de requalificação e reconversão não conta para efeitos do mínimo de horas prescrito nos termos do artigo anterior.

### ANEXO V

#### Regulamento de atribuição do subsídio de insalubridade, penosidade e risco

### Artigo 1.º

#### Âmbito

1 — O presente anexo fixa o regime do subsídio, a atribuir a todos os trabalhadores, independentemente do respectivo vínculo, que exerçam funções na HPEM — Higiene Pública, E. M., cujo trabalho efectivo seja prestado em condições de insalubridade, penosidade e risco.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se:

- a) Condições de risco as que, devido à natureza das próprias funções e em resultado de acções ou factores externos, aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial;
- b) Condições de penosidade as que, por força da natureza das próprias funções ou de factores ambientais, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica;
- c) Condições de insalubridade as que, pelo objecto da actividade, pelos meios utilizados ou pelo ambiente, sejam susceptíveis de degradar o estado da saúde.

### Artigo 2.º

#### Níveis

1 — Para efeitos do presente anexo, as condições de insalubridade, penosidade e risco dividem-se em nível alto, médio e baixo, na medida da graduação da insalubridade, penosidade e risco da respectiva função, nos termos das alíneas seguintes:

a) Nível alto:

- i) Cantoneiros;
- ii) Técnicos de manutenção;

b) Nível médio:

- i) Motoristas/condutores de máquinas pesadas e veículos especiais;

c) Nível baixo:

- i) Coordenadores de área;
- ii) Coordenadores operacionais;
- iii) Técnicos de verificação de qualidade.

### Artigo 3.º

#### Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

1 — O subsídio é aferido por cada dia de trabalho efectivamente prestado nas condições referidas no presente anexo e é calculado em função da graduação da insalubridade, penosidade e risco, com os seguintes valores:

- a) Nível alto — € 2,90;
- b) Nível médio — € 2,70;
- c) Nível baixo — € 2,35.

2 — O presente subsídio não é considerado para efeitos de cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — A atribuição deste subsídio está condicionada à observância das regras e à efectiva utilização dos equipamentos de segurança e higiene no trabalho.

4 — O disposto no número anterior não se aplica a situações em que, por motivo não imputável ao trabalhador, não seja possível o cumprimento das regras e ou a utilização dos equipamentos aí referidos.

Depositado em 6 de Julho de 2007, a fl. 173 do livro n.º 10, com o n.º 147/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### **AE entre a Rádio e Televisão de Portugal, S. A., e o Sind. dos Jornalistas (alteração salarial e outras) — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2007, encontra-se publicado o AE mencionado em epígrafe o qual enferma de inexactidão impondo-se, por isso, a necessária correcção. Assim, no quadro C, «Área de intervenção de cada estabelecimento»

mento», a p. 1329, onde se lê «Porto: Mata.» deve ler-se «Porto: Maia.», e a p. 1331, onde se lê:

«As áreas de intervenção das ilhas do Centro Regional dos Açores são as seguintes:

São Miguel:

São Miguel;  
Santa Maria;  
Flores;  
Corvo.

Terceira:

Terceira;  
São Jorge;  
Graciosa;  
Pico.

Faial:

Faial;  
Pico;  
Flores;  
Corvo;  
São Jorge.»

deve ler-se:

«As áreas de intervenção das ilhas do Centro Regional dos Açores são as seguintes:

São Miguel:

São Miguel;  
Santa Maria;  
Flores;  
Corvo.

Terceira:

Terceira;  
São Jorge;  
Graciosa;  
Pico.

Faial:

Faial;  
Pico;  
Flores;  
Corvo;  
São Jorge.»

**AE entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas ao CCT entre aquelas associações de empregadores e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras e respectivas alterações.**

Entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo, a Associação dos Agricultores de Vila Franca de Xira e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, é celebrado, ao abrigo do artigo 563.º do

Código do Trabalho, o acordo de adesão constante das seguintes cláusulas:

1.<sup>a</sup>

Pelo presente título, o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas adere ao CCT celebrado entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo, a Associação dos Agricultores de Vila Franca de Xira e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicado, em texto consolidado, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2005 e às alterações salariais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2006.

2.<sup>a</sup>

Acordam ainda as partes em vir a celebrar em 2007 um contrato colectivo de trabalho cujo depósito será feito a 22 de Julho de 2007, o qual será integrado de texto constante do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2005, com as alterações salariais e de cláusulas de expressão pecuniária entre-tanto já negociadas e acordadas com outras estruturas sindicais, no âmbito da revisão parcial de 2007.

3.<sup>a</sup>

Para efeitos das alíneas c) e h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, consigna-se que:

- a) A área geográfica do presente acordo de adesão corresponde ao distrito de Santarém (exceptuando os concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e no distrito de Lisboa, no concelho de Vila Franca de Xira;
- b) O âmbito do presente acordo de adesão abrange, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que, na área definida na alínea a), 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 daqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pelas associações patronais signatárias e, por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II do CCT que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, estejam representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e não estejam abrangidos por qualquer convenção colectiva específica;
- c) O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 10 000 e de 1000, respectivamente.

Lisboa, 29 de Maio de 2007.

Pela Associação dos Agricultores do Ribatejo:

Pedro Luís Pardal Goulão, mandatário.

Pela Associação dos Agricultores de Vila Franca de Xira:

Pedro Luís Pardal Goulão, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 6 de Julho de 2007, a fl. 173 do livro n.º 10, com o registo n.º 146/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Feder. Portuguesa de Professores**

Estatutos aprovados em assembleia geral constituinte realizada em 20 de Junho de 2007.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Da denominação, âmbito, sede, sigla e símbolo**

##### **Artigo 1.º**

##### **Denominação**

A Federação Portuguesa de Professores, doravante designada apenas por Federação, é uma associação sindical que congrega esforços de associações sindicais e

organizações representativas de docentes e outros profissionais afins ao ensino, à educação, à investigação e à cultura.

##### **Artigo 2.º**

##### **Âmbito**

1 — A Federação exerce a sua actividade em todo o território nacional.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a Federação poderá integrar associações sindicais de docentes e outros profissionais e organizações de educação, investigação e cultura, que trabalhem no estrangeiro na dependência de instituições públicas e privadas portuguesas.

### Artigo 3.º

#### Sede

A Federação tem a sua sede em Lisboa.

### Artigo 4.º

#### Sigla e símbolo

1 — A Federação poderá designar-se abreviadamente por FPP.

2 — O símbolo da Federação será aprovado em reunião de direcção.

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais

### Artigo 5.º

#### Princípios fundamentais

1 — A Federação orienta a sua acção pelos princípios de liberdade, unidade, democracia, independência e solidariedade.

2 — A Federação poderá filiar-se em organizações nacionais e internacionais por deliberação da direcção.

## CAPÍTULO III

### Dos objectivos e competências

### Artigo 6.º

#### Objectivos

Constituem objectivos da Federação:

- a) Promover os interesses colectivos dos filiados;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação dos interesses sócio-profissionais do universo por si representado, promovendo a sua consciência sociocultural;
- c) Cooperar ou associar-se com entidades cuja actividade seja do interesse dos filiados;
- d) Defender o estado de direito democrático e o princípio da liberdade de aprender e ensinar e a liberdade de criação cultural.

### Artigo 7.º

#### Competências

À Federação compete nomeadamente:

- a) Coordenar, dirigir e dinamizar a actividade sindical ao nível dos sectores que representa, assegurando uma estreita colaboração entre os filiados;
- b) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e participar na elaboração de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que abranjam os profissionais nela inscritos;
- c) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes aos interesses das organizações inscritas, ou por iniciativa própria, ou quando solicitada para o efeito;
- d) Prestar assistência jurídica ou outra às organizações inscritas e aos seus membros;

- e) Participar nos organismos relacionados com o sector que representa;
- f) Constituir um centro de formação dotado de regulamento próprio com vista à formação pessoal e profissional do universo por si abrangido.

## CAPÍTULO IV

### Do estatuto do filiado

### Artigo 8.º

#### Filiação

Podem requerer a sua inscrição e serem filiados na Federação todas as associações sindicais que estejam nas condições previstas nos artigos 1.º e 2.º do presente estatuto e que aceitem os princípios estatutários.

### Artigo 9.º

#### Pedido de filiação

O pedido de filiação deverá ser dirigido ao presidente da direcção e acompanhado dos seguintes documentos:

- a) Exemplar dos estatutos da associação sindical;
- b) Declaração de adesão conforme com as disposições estatutárias da organização requerente;
- c) Acta de eleição dos corpos gerentes;
- d) Último orçamento e relatório de contas aprovado;
- e) Declaração do número de associados filiados na respectiva associação, união, secção ou comissão.

### Artigo 10.º

#### Aceitação ou recusa do pedido de filiação

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção.

2 — Em caso de recusa da filiação por parte da direcção a organização requerente poderá recorrer para a assembleia geral.

### Artigo 11.º

#### Direitos dos filiados

- a) Eleger e destituir os órgãos dirigentes da Federação nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar activamente na vida da Federação;
- c) Expressar, junto da Federação, as disposições próprias em todos os assuntos no âmbito das suas competências;
- d) Participar coordenadamente com a direcção da Federação no debate, aos níveis regional, nacional e internacional, de assuntos de interesse para os professores e demais profissionais globalmente afins de educação, ensino, investigação e cultura;
- e) Requerer a convocação das reuniões extraordinárias da direcção;
- f) Exercer o direito de tendência, v. g. o Código do Trabalho.



## Artigo 12.º

### Deveres dos filiados

São deveres dos filiados:

- a) Participar nas actividades da Federação e manter-se delas informado;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos bem como as deliberações dos órgãos competentes;
- c) Comunicar à direcção, no prazo máximo de 15 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, os resultados das eleições para os corpos sociais e qualquer alteração que nestes se verifique;
- d) Fornecer as informações que, respeitando às próprias associações sindicais, lhe sejam solicitadas pelos órgãos da Federação, no exercício das suas competências;
- e) Enviar anualmente à direcção, no prazo de 20 dias, após a sua aprovação pelo órgão competente, o orçamento e respectivo plano de actividades, assim como o relatório de contas;
- f) Pagar regularmente as quotizações.

## Artigo 13.º

### Readmissão

Os filiados podem ser readmitidos, nos termos e condições previstos para a admissão.

## CAPÍTULO V

### Do estatuto das organizações associadas à acção da Federação

## Artigo 14.º

### Direito de cooperação

a) Podem associar-se à acção da Federação, mediante acordo de cooperação, outras associações sindicais, associações sócio-profissionais, científicas e pedagógicas e comissões e grupos de estudo que desenvolvam actividades na área da educação, do ensino, da investigação ou da cultura.

b) O acordo de cooperação de onde derive a qualidade de organização associada à acção da Federação poderá prever a atribuição, com as devidas adaptações, de direitos e deveres análogos aos previstos nos artigos 11.º e 12.º dos presentes estatutos, com excepção dos referidos nas alíneas a) e e) do artigo 11.º ou dos que não sejam compatíveis com o estatuto jurídico da organização, ou com qualquer outra legislação aplicável.

c) A Federação, através do presidente da sua direcção, poderá incluir no acordo de cooperação a que se refere o número anterior, cláusulas que prevejam a representação da Federação em domínios específicos da intervenção desta, devendo ser sempre assegurada alguma forma de reciprocidade.

d) Os acordos de cooperação concretamente celebrados podem ser simultaneamente subscritos pela Federação e por todos ou por parte dos seus filiados.

## CAPÍTULO VI

### Dos órgãos da Federação

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

## Artigo 15.º

### Órgãos

São órgãos da Federação a assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e a comissão permanente da direcção.

#### SECÇÃO II

##### Assembleia geral

## Artigo 16.º

### Natureza, composição e representação

1 — A assembleia geral é o órgão máximo da Federação.

2 — A assembleia geral é constituída pelos delegados de cada uma das organizações filiadas.

3 — Cada sindicato filiado será representado por delegados indicados para esse fim e nos seguintes termos — 3 delegados por sindicato até 1000 sócios, 5 delegados para sindicatos até 20 000 sócios e 16 delegados por sindicatos com mais de 20 000 sócios.

## Artigo 17.º

### Competências

À assembleia geral compete:

- a) Definir a linha de orientação e aprovar o programa de acção da Federação;
- b) Apreçar a actuação dos órgãos da Federação;
- c) Proceder à alteração dos estatutos;
- d) Deliberar sobre a fusão, integração ou dissolução da Federação e do destino a dar aos bens existentes;
- e) Eleger a sua mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- f) Destituir os restantes órgãos, nos termos dos estatutos;
- g) Votar o relatório e as contas da direcção;
- h) Apreçar, discutir e votar os assuntos que lhe sejam submetidos pela direcção ou pelo conselho fiscal;
- i) Decidir sobre os conflitos de competências que possam surgir entre os órgãos da Federação ou entre qualquer um destes e os seus membros;
- j) Regulamentar o exercício do direito de tendência nos termos legais;
- k) Aprovar o regulamento da Convenção Nacional de Professores e outros profissionais da educação, investigação e cultura.

## Artigo 18.º

### Mesa

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um vogal suplente.

2 — O mandato da mesa será de quatro anos, podendo os seus membros ser reeleitos sem qualquer limitação.

#### Artigo 19.º

##### Convocatória

1 — A convocação das reuniões ordinárias da assembleia geral será feita pela mesa, através de carta enviada a cada um dos associados, com a antecedência mínima de oito dias, indicando o dia, a hora e o local em que terá lugar e acompanhada da respectiva ordem de trabalhos.

2 — Em caso de urgência, devidamente justificada, a convocação da assembleia poderá ser feita com a antecedência mínima de três dias, através do meio considerado mais eficaz.

#### Artigo 20.º

##### Reuniões

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária até 31 de Março de cada ano.

2 — Reunirá em sessão extraordinária sempre que:

- a) A direcção o considere necessário;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos delegados dos sindicatos filiados.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, a reunião só se realizará se estiverem presentes pelo menos dois terços dos delegados de cada um dos sindicatos.

4 — Se a reunião convocada nos termos da alínea b) ao n.º 2 não se realizar por ausência dos sindicatos requerentes, perderão estes o direito de requerer nova assembleia antes de decorrido um ano sobre a data da reunião realizada.

#### Artigo 21.º

##### Horário

As reuniões da assembleia terão início à hora marcada na convocatória com a presença da maioria dos delegados inscritos, ou trinta minutos depois com qualquer número de presenças, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 20.º

#### Artigo 22.º

##### Votações

1 — As votações serão obrigatoriamente nominais, excepto tratando-se de eleições, que serão secretas, ou de deliberações sobre matéria de natureza processual.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

#### Artigo 23.º

##### Deliberações

As deliberações da assembleia geral serão tomadas por, pelo menos, 50% dos delegados presentes.

### SECÇÃO III

#### Da direcção

#### Artigo 24.º

##### Natureza e composição e mandato

1 — A direcção é o órgão colegial executivo da Federação composto por:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente por cada sindicato membro;
- c) Um vice-presidente por cada sindicato com mais de 10 000 sócios;
- d) Um adjunto por cada vice-presidente;
- e) Um membro suplente por cada sindicato.

2 — Os membros da direcção, efectivos e suplentes, são eleitos pelo método de representação maioritária e as suas candidaturas são apresentadas em listas nominais.

3 — O mandato dos membros da direcção é de quatro anos, podendo ser sucessivamente reeleitos para o cargo.

#### Artigo 25.º

##### Competência

À direcção compete em especial:

- a) Representar a Federação em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de filiação;
- c) Dirigir e coordenar as actividades da Federação, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d) Administrar os bens e gerir os fundos da Federação;
- e) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se;
- f) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- g) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços da Federação, nomeadamente atribuir as áreas de actuação aos sindicatos aderentes;
- h) Admitir, suspender e demitir os empregados da Federação, de acordo com as disposições aplicáveis.

#### Artigo 26.º

##### Reuniões e deliberações

1 — A direcção reunirá ordinariamente pelo menos uma vez cada trimestre e extraordinariamente a requerimento de qualquer um dos vice-presidentes ou comissão de fiscalização.

2 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros em efectividade de funções.

#### Artigo 27.º

##### Convocatória

As reuniões da direcção serão convocadas pelo seu presidente, indicando o dia, a hora de início e o local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

## Artigo 28.º

### Comissão permanente

1 — O presidente e os vice-presidentes constituem a comissão permanente da direcção, que reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente a requerimento de cada um dos vice-presidentes.

2 — A comissão permanente assegura a gestão corrente da Federação e a sua representação.

## Artigo 29.º

### Alterações na composição da direcção

1 — Sempre que haja mudanças nos órgãos dirigentes dos sindicatos que possuem representantes na direcção, elas deverão ser comunicadas à direcção.

2 — Os membros da direcção permanecerão em funções até ao termo do mandato, independentemente dos resultados eleitorais nos diversos sindicatos, salvo se, a requerimento do sindicato a que pertençam, for tomada decisão contrária.

## Artigo 30.º

### Assinaturas

Para obrigar a Federação são necessárias duas assinaturas de membros da comissão permanente, sendo uma delas a do presidente.

## SECÇÃO IV

### Conselho fiscal

## Artigo 31.º

### Natureza, composição e mandato

1 — O conselho fiscal é o órgão que exerce em primeira instância os poderes fiscalizador e disciplinar.

2 — A comissão é composta por três membros efectivos e um suplente.

3 — O candidato que fique em primeiro lugar na lista exerce as funções de presidente.

4 — O seu mandato terá a duração de quatro anos, podendo os seus membros ser reconduzidos no cargo, sem qualquer limitação temporal.

## Artigo 32.º

### Competência

Compete ao conselho fiscal:

- Examinar anualmente a contabilidade da Federação;
- Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção;
- Exercer o poder disciplinar nos termos dos estatutos.

## Artigo 33.º

### Reuniões

O conselho fiscal reunirá anualmente mediante convocatória do seu presidente.

## CAPÍTULO VII

### Dos fundos

## Artigo 34.º

### Fundos

Constituem fundos da Federação:

- As quotizações definidas pelos sindicatos;
- As receitas extraordinárias;
- As receitas provenientes de serviços prestados;
- As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

## Artigo 35.º

### Quotas

A quotização de cada sindicato é estabelecida pela assembleia geral, podendo ser revertida em serviços prestados.

## CAPÍTULO VIII

### Da fusão ou dissolução da Federação

## Artigo 36.º

### Fusão

1 — A assembleia geral só poderá deliberar a fusão da Federação caso estejam presentes os delegados de, pelo menos, metade dos sindicatos filiados.

2 — A decisão será tomada por maioria de dois terços dos delegados presentes.

## Artigo 37.º

### Dissolução

Aplicam-se à dissolução as disposições relativas à fusão.

## CAPÍTULO IX

### Da revisão dos estatutos

## Artigo 38.º

### Revisão dos estatutos

1 — A revisão total ou parcial dos estatutos carece de proposta da direcção.

2 — No demais, aplicam-se à revisão dos estatutos as disposições relativas à fusão.

## CAPÍTULO X

### Disposições finais e transitórias

## Artigo 39.º

### Primeira assembleia geral

Nos 60 dias subsequentes à publicação dos presentes estatutos, a comissão instaladora, constituída por um presidente e um secretário, marcará a data para a realização da primeira assembleia geral e emitirá a respectiva convocatória.

## Artigo 40.º

### Casos omissos/dúvidas

Os casos omissos ou dúvidas de interpretação destes estatutos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

## Artigo 41.º

### Sindicatos/organizações fundadores

Os sindicatos fundadores são:

Associação Sindical dos Professores Pró-Ordem —  
Pró-Ordem;  
Sindicato dos Professores do Ensino Superior —  
SPES.

Têm possibilidade de se filiar na Federação todos os sindicatos e organizações que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos.

Registados em 6 de Julho de 2007, ao abrigo do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 96, a fl. 107 do livro n.º 2.

### **Assoc. Sindical de Professores Licenciados ASPL — Alteração**

Alteração aos estatutos aprovada em assembleia geral de 26 de Junho de 2007.

## Artigo 20.º-A

### Organização do processo eleitoral dos órgãos sociais

1 — Compete à mesa da assembleia geral a organização do processo eleitoral e, nomeadamente:

- a) Receber e decidir da aceitação das candidaturas;
- b) Apreciar reclamações.

2 — Para apoio à mesa da assembleia geral e fiscalizar o processo eleitoral é constituída uma comissão fiscalizadora eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um delegado e um mandatário representantes de cada uma das listas concorrentes.

3 — A comissão fiscalizadora eleitoral tem como objectivo assegurar iguais oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições para os órgãos sociais.

## Artigo 20.º-B

### Regulamento eleitoral

O processo eleitoral rege-se por regulamento próprio aprovado pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

## Artigo 26.º

[...]

1 — .....

2 — As reuniões da assembleia-geral são convocadas com a antecedência mínima de três dias, mediante publi-

cação em, pelo menos, um dos jornais da localidade da sede da ASPL, com a indicação do dia, hora, local da realização e ordem de trabalhos.

3 — .....

4 — .....

5 — .....

Registados em 6 de Julho de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 97, a fl. 107 do livro n.º 2.

### **UGT — União Geral de Trabalhadores Alteração**

Alteração, aprovada no X Congresso, realizado em 16 de Junho de 2007, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2006.

### Estatutos da União Geral de Trabalhadores — UGT

#### Declaração de princípios

1 — A União Geral de Trabalhadores assume a responsabilidade histórica de reforçar com os trabalhadores portugueses os valores do sindicalismo democrático, incentivando-os e levando-os à prática segundo os princípios consagrados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, na Convenção Europeia dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, na Carta Social Europeia, convenções e recomendações da Organização Internacional de Trabalho e na Constituição da República Portuguesa.

2 — A União Geral de Trabalhadores proclama como valores essenciais do sindicalismo democrático:

2.1 — A liberdade de constituição de organizações sindicais e a sua autonomia e independência em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou quaisquer outras associações de natureza política;

2.2 — A participação activa dos trabalhadores em todos os aspectos da actividade sindical, nomeadamente através da democratização das estruturas internas e da eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários das suas organizações sindicais;

2.3 — O exercício do direito de tendência como forma de expressão político-sindical.

3 — A defesa dos valores e princípios do sindicalismo democrático constitui, para a União Geral de Trabalhadores, um imperativo sociológico e político e tem por objectivo:

3.1 — Defender uma política de reforma da sociedade, com base no respeito pela vontade livre de todos e cada um dos cidadãos, que vise não só a obtenção de níveis indispensáveis e urgentes de bem-estar como, igualmente, a plena realização social e cultural de todos e cada um dos trabalhadores portugueses, na liberdade, na segurança, na paz, na justiça e na fraternidade;

3.2 — Defender a democracia política como forma de alcançar a democracia económica, social e cultural, bem como os direitos, liberdades e garantias fundamentais;

3.3 — Lutar pela transformação democrática do movimento sindical português, fomentando e apoiando a criação de organizações sindicais fortes, de acordo com os princípios da verticalização, por ramo de actividade;

3.4 — Lutar pelo direito à contratação colectiva como processo contínuo de participação na vida económica e social;

3.5 — Tornar efectivos e sem quaisquer discriminações, o direito ao trabalho e à sua livre escolha bem como o direito a um salário digno, de acordo com o princípio da igualdade;

3.6 — Defender, promover e aplicar políticas que visem a igualdade de oportunidades para as mulheres, em geral, e para a mulher trabalhadora, em especial, a fim de ser alcançada uma situação de total parceria na sociedade;

3.7 — Promover a integração social dos trabalhadores, lutando pela segurança de emprego, pela formação e reconversão profissionais, por condições humanas de higiene e segurança nos locais de trabalho e pelos direitos sociais dos jovens, dos aposentados e da mãe trabalhadora;

3.8 — Contribuir para a concretização de um conceito social de empresa, tendo em vista a estabilidade das relações de trabalho e a responsabilização efectiva dos agentes económicos;

3.9 — Participar em todos os aspectos da política socioeconómica do País;

3.10 — Assegurar a unidade da soberania nacional, reconhecendo a autonomia político-constitucional dos Açores e da Madeira, sem que tal possa permitir qualquer tentativa de divisão entre os trabalhadores;

3.11 — Apoiar todas as acções tendentes à eliminação das desigualdades regionais e ao aproveitamento dos recursos humanos e naturais das populações mais desfavorecidas;

3.12 — Defender o direito à greve como direito inalienável dos trabalhadores organizados nos seus sindicatos e a proibição legal do *lockout*;

3.13 — Lutar ao lado de todas as organizações sindicais democráticas, nacionais ou estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores e contra todas as formas de totalitarismo e agressão, e manifestar toda a solidariedade para com os trabalhadores privados dos seus direitos por regimes opressores.

## **CAPÍTULO I**

### **Da identidade sindical**

#### **Artigo 1.º**

##### **Natureza, âmbito e sede**

1 — A União Geral de Trabalhadores é uma confederação constituída pelas associações sindicais democráticas que, aceitando os presentes estatutos e a declaração de princípios, nela se filiam voluntariamente.

2 — A União Geral de Trabalhadores abrange todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

3 — A União Geral de Trabalhadores estabelecerá formas de representação descentralizada a nível regio-

nal, podendo, para o efeito, criar delegações regionais e secções locais ou outras estruturas representativas adaptadas à evolução da sua implantação, sempre que as condições do meio o aconselhem.

4 — A União Geral de Trabalhadores poderá ainda criar delegações ou secções no estrangeiro quando o justifique a representação dos trabalhadores portugueses que aí prestam serviço.

#### **Artigo 2.º**

##### **Sigla e símbolos**

A União Geral de Trabalhadores adopta a sigla UGT e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra, em fundo com orla preta.

#### **Artigo 3.º**

##### **Bandeira e hino**

1 — A bandeira da UGT é formada por um rectângulo vermelho tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo e, por cima deste, também em relevo, a sigla a preto. Por baixo do símbolo figurará a expressão «Portugal» e, a todo o comprimento do rectângulo, a branco, a designação «União Geral de Trabalhadores».

2 — O hino da UGT é aprovado pelo congresso, mediante proposta do secretariado nacional.

## **CAPÍTULO II**

### **Dos princípios fundamentais e fins**

#### **Artigo 4.º**

##### **Autonomia**

A UGT é uma organização autónoma e independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas e dos partidos ou de outras associações de natureza política.

#### **Artigo 5.º**

##### **Sindicalismo democrático**

A UGT rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseado na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação activa dos associados em todos os aspectos da actividade sindical.

#### **Artigo 6.º**

##### **Acção coordenadora**

A UGT assume-se como confederação sindical coordenadora de todas as organizações sindicais nela filiadas que defendem, lutam e se reclamam do sindicalismo democrático, assegurando e respeitando a completa autonomia das mesmas, em conformidade com os presentes estatutos.

#### **Artigo 7.º**

##### **Direito de tendência**

1 — É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT o direito de se organizarem em ten-

dências, nos termos previstos pelos presentes estatutos e pelos das respectivas organizações sindicais.

2 — As tendências existentes na UGT exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT.

3 — O reconhecimento e a regulamentação das tendências da UGT são aprovados em congresso.

4 — A regulamentação referida no número anterior constitui anexo a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

#### Artigo 8.º

##### **Solidariedade sindical**

1 — A UGT lutará ao lado de todas as organizações democráticas representativas dos trabalhadores, nacionais ou estrangeiras, pela sua emancipação e pela superação de todas as formas de injustiça existentes na sociedade, através de um movimento sindical forte, livre e independente.

2 — As associações sindicais filiadas na UGT reconhecem e praticam o princípio da solidariedade sindical, tanto no aspecto moral como material, apoiando-se e garantindo mutuamente os meios necessários ao bom termo das acções em que se empenhem na defesa dos seus associados.

3 — A evocação do princípio da solidariedade sindical pressupõe a informação prévia às organizações solicitadas sobre a gravidade da situação criada, as acções a desencadear e o tipo de meios de apoio pretendidos.

4 — Quando uma organização sindical estrangeira, empenhada numa luta importante, reclame o auxílio da UGT, o secretariado nacional dará desse facto conhecimento às organizações filiadas.

5 — A UGT assegurará com as organizações sindicais nacionais e estrangeiras interessadas a solidariedade efectiva para com os trabalhadores emigrantes portugueses ou estrangeiros.

6 — Para a realização dos seus fins sociais e estatutários poderá a UGT estabelecer relações, filiar-se ou associar-se com quaisquer organizações sindicais democráticas.

7 — A UGT é membro das seguintes organizações internacionais:

- a) Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL);
- b) Confederação Europeia de Sindicatos (CES);
- c) Comité Sindical Consultivo junto da OCDE (TUAC);
- d) Federação Internacional das Associações de Educação dos Trabalhadores (FIAET).

8 — A UGT é membro da Comunidade Sindical para os Países de Língua Portuguesa.

#### Artigo 9.º

##### **Fins**

A UGT 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) Fortalecer, pela acção, o movimento sindical português, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e fomentando a criação de sindicatos com estrutura essencialmente vertical, por ramo de actividade e área nacional, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;
- b) Defender as liberdades individuais e colectivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores, na perspectiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;
- c) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados, coordenando as suas reivindicações;
- d) Organizar os meios técnicos, financeiros e humanos para apoiar os seus associados, nomeadamente fomentando a constituição de fundos de greve e solidariedade;
- e) Defender e promover todas as formas de cooperativismo;
- 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 direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;
- i) Defender as condições de vida dos trabalhadores, visando a melhoria da qualidade de vida e do pleno emprego;
- j) Promover o combate às desigualdades salariais que têm origem em razões de raça, sexo 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 paridade 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 subdesemprego;
- 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) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efectiva protecção à infância e à mãe trabalhadora;
  - r) Promover a formação cultural-profissional e político-sindical dos representados pelos sindicatos seus filiados;
  - s) Participar na elaboração da legislação social e do trabalho, tomando assento nos organismos de gestão ou de intervenção participada pelos trabalhadores, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou a adopção de todas as medidas que lhes digam respeito, nomeadamente as convenções e recomendações da Organização Internacional de Trabalho (OIT);
  - t) Acompanhar e fiscalizar a execução dos planos económico-sociais.

### **CAPÍTULO III**

#### **Dos associados**

##### **Artigo 10.º**

###### **Qualidade de sócio**

Podem filiar-se na UGT todas as associações sindicais abrangidas pelo âmbito definido no artigo 1.º desde que aceitem os presentes estatutos e a declaração de princípios e o seu pedido seja deferido pelo secretariado nacional, cuja decisão deverá ser ratificada pelo conselho geral na sua primeira reunião após a deliberação.

##### **Artigo 11.º**

###### **Pedido de filiação**

O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretariado nacional da UGT, acompanhado de um exemplar de estatutos publicados, de um relatório da sua situação social e económica e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT.

##### **Artigo 12.º**

###### **Consequências do pedido de filiação**

1 — O pedido de filiação implica para a associação sindical a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos estatutos e da declaração de princípios da UGT.

2 — Aceite a filiação, a associação sindical inscrita assume a qualidade de associado, com todos os direitos e deveres inerentes.

##### **Artigo 13.º**

###### **Recusa do pedido de filiação**

1 — O secretariado nacional analisará, no prazo máximo de 180 dias, o pedido de filiação.

2 — Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado nacional informará a associação sindical dos motivos que fundamentarem a deliberação.

3 — Da deliberação referida cabe recurso para o conselho geral, a interpor conjuntamente com a respectiva fundamentação, no prazo de 15 dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

4 — Constituirá motivo de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical.

5 — Constituirá ainda motivo de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT.

#### **Artigo 14.º**

##### **Direitos dos associados**

São direitos dos associados:

- a) Participar em todas as actividades da UGT, segundo os princípios e normas destes estatutos e regulamentos da UGT;
- b) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT na defesa dos seus interesses;
- c) Ser informados regularmente de toda a actividade da UGT;
- d) Recorrer para o conselho geral das decisões dos órgãos estatutários que contrariem os presentes estatutos ou lesem alguns dos seus direitos;
- e) Ser consultados sobre assuntos relacionados com o seu sector de actividade ou âmbito profissional;
- f) Beneficiar dos fundos de greve e solidariedade, nos termos estabelecidos pelo conselho geral;
- g) Requerer o apoio da UGT para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos.

#### **Artigo 15.º**

##### **Deveres dos associados**

1 — São, em geral, deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários, quando tomadas nos termos destes estatutos;
- c) Participar nas actividades sindicais promovidas pela UGT;
- d) Divulgar e fortalecer pela sua acção os princípios do sindicalismo democrático;
- e) Pagar mensalmente a quota à UGT;
- f) Informar, em tempo oportuno, o secretariado da UGT sobre os processos de conflitos laborais em que participem.

2 — São deveres específicos:

- a) Apresentar ao secretariado da UGT o relatório e contas até ao dia 10 de Maio do ano seguinte àquele a que respeitem;
- b) Conformar os seus estatutos aos princípios e regras de organização democrática contidos nos presentes estatutos e participar nos processos

de constituição e eleição dos seus órgãos, bem como na eleição dos seus representantes para os órgãos da UGT;

- c) Enviar ao secretariado da UGT a identificação completa dos membros eleitos para cada um dos órgãos estatutários próprios e dos delegados eleitos ao congresso daquela;
- d) Comunicar pontualmente ao secretariado da UGT qualquer alteração orgânica ou estatutária;
- e) Informar previamente o secretariado da UGT sobre o pedido de filiação em qualquer organização sindical, nacional ou estrangeira.

3 — As alterações estatutárias ou orgânicas que envolvam alterações do âmbito e área deverão ser previamente submetidas à apreciação do secretariado da UGT, com vista a prevenir potenciais conflitos de representação com outras associações sindicais filiadas.

§ único. A falta de cumprimento do disposto neste número e do consagrado na alínea b) do n.º 2 poderá, por decisão do secretariado nacional, constituir motivo para a suspensão do associado.

4 — O atraso no pagamento da quotização à UGT, sem motivo justificado ou não aceite pela comissão executiva, produz a suspensão do associado, 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 16.º

5 — Cabe ao secretariado nacional, sob proposta da comissão executiva, aprovar a suspensão referida no número anterior.

6 — A suspensão de associado implica a suspensão dos direitos referidos no artigo 14.º, mantendo-se a obrigação de cumprimento dos deveres, incluindo o de pagamento da quotização, salvo o disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 15.º

#### Artigo 16.º

##### Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado as organizações sindicais que:

- a) Enviem ao secretariado comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT, com a antecedência mínima de 30 dias;
- b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisadas por escrito, não efectuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da recepção do aviso;
- c) Sejam notificadas do cancelamento da sua filiação;
- d) Tenham sido punidas com pena de expulsão.

2 — A decisão de perda da qualidade de associado, com fundamento no consagrado quer na alínea b) quer na alínea c) do n.º 1 deste artigo, compete ao secretariado nacional, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

3 — A decisão de expulsão constante na alínea d) do n.º 1 deste artigo é da exclusiva competência do conselho geral, sob parecer do conselho de disciplina.

#### Artigo 17.º

##### Readmissão e levantamento da suspensão

1 — Os associados 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 pela maioria do conselho geral, sob proposta do secretariado, ouvido o conselho de disciplina.

2 — A suspensão referida no n.º 4 do artigo 15.º dos presentes estatutos cessa automaticamente com o pagamento das quotizações em dívida, depois de se ter sobre ela pronunciado o secretariado nacional.

#### Artigo 18.º

##### Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT

1 — São deveres dos membros dos órgãos da UGT:

- a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT;
- b) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

2 — São direitos dos membros dos órgãos da UGT:

- a) Participar e ser informados de todas as actividades da sua área de competência;
- b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advenha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado.

### CAPÍTULO IV

#### Da organização da UGT

#### Artigo 19.º

##### Enumeração dos órgãos

1 — São órgãos centrais da UGT:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O presidente;
- d) O secretário-geral;
- e) O secretariado nacional;
- f) A comissão executiva;
- g) A comissão permanente;
- h) O conselho fiscalizador de contas;
- i) O conselho de disciplina.

2 — São órgãos regionais da UGT:

- a) O plenário regional de sindicatos;
- b) O secretariado regional.

3 — São órgãos locais da UGT as comissões UGT de empresa.

#### SECÇÃO I

##### Do congresso

#### Artigo 20.º

##### Composição do congresso

1 — O congresso é o órgão máximo da UGT.



2 — O congresso é constituído:

- a) Pelos delegados eleitos em cada um dos sindicatos filiados;
- b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada um dos sindicatos filiados;
- c) Pelo presidente da UGT e restantes membros da mesa do congresso;
- d) Pelo secretário-geral da UGT;
- e) Pelos membros do secretariado nacional da UGT;
- f) Pelos membros da comissão executiva e da comissão permanente, que não sejam membros do secretariado nacional;
- g) Pelos membros do conselho fiscalizador de contas da UGT;
- h) Pelos membros do conselho de disciplina da UGT;
- i) Pelos secretariados da comissão de mulheres, da comissão de juventude, da ala de quadros e do movimento democrático dos reformados e pensionistas (MODERP), até ao máximo de nove membros cada.

3 — O número de delegados a eleger, a designar e por inerência, é no mínimo de 600 e no máximo de 900.

4 — A eleição dos delegados ao congresso, nos termos da alínea a) do n.º 2, será feita por voto secreto, directo e universal dos associados de cada sindicato filiado ou, em caso de impossibilidade, pelo congresso ou conselho geral, no respeito pelo método de Hondt.

5 — O número de delegados a eleger por cada associação sindical filiada será fixado pelo conselho geral da UGT, sob proposta do secretariado nacional, tendo em conta o número de associados e a quotização para a central.

6 — O número de delegados designados, em conformidade com a alínea b) do n.º 2 será de 2 delegados por cada 10 000 associados ou fracção.

7 — As formas de eleição e designação dos delegados ao congresso serão determinadas em conformidade com o disposto no regulamento eleitoral.

#### Artigo 21.º

##### Competência do congresso

1 — São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do relatório do secretariado nacional e do programa de acção e definição das grandes linhas de orientação político-sindical (resolução programática);
- b) Eleição do presidente e restante mesa, do secretário-geral, do secretariado nacional, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina;
- c) Destituição de qualquer dos órgãos centrais e eleição dos órgãos destituídos, com excepção, quanto a estes, do conselho geral;
- d) Alteração da declaração de princípios;
- e) Revisão dos estatutos;
- f) Aprovação do regimento do congresso;
- g) Fixação das quotizações sindicais;

- h) Decisão sobre casos de força maior que afectem gravemente a vida sindical;
- i) Dissolução da UGT e liquidação dos seus bens patrimoniais.

2 — O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), e), g) e h), delegar no conselho geral a ulitimação das deliberações que sobre elas tenha adoptado.

#### Artigo 22.º

##### Organização do congresso

1 — A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, presidida pelo presidente da UGT, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2 — As propostas de alteração dos estatutos da UGT e as propostas de resolução programática, bem como os documentos de base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 ou de 10 dias conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente, e distribuídos às organizações sindicais filiadas com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respectivamente, salvo o disposto no artigo 77.º

3 — As propostas e os documentos de base referidos no n.º 2 deste artigo só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT ou por um mínimo de 30 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência ou por um mínimo de cinco sindicatos ou ainda sindicatos que representem, pelo menos, 10 % dos delegados ao congresso.

#### Artigo 23.º

##### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da UGT, por sua iniciativa, por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado nacional, a data e a localidade do seu funcionamento e a respectiva ordem de trabalhos e ainda a requerimento de 10 % ou 200 dos associados.

2 — O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido do conselho geral, ou de 10 % ou 200 dos associados.

3 — A convocatória será assinada pelo presidente do conselho geral ou pelo seu substituto, 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 organizações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, dois jornais diários de circulação nacional.

5 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 90 ou de 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

## Artigo 24.º

### Funcionamento do congresso

1 — O mandato dos delegados eleitos, nos termos da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 20.º, mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral no sindicato pelo qual haviam sido eleitos, caso em que o sindicato filiado poderá designar substitutos notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da mesa.

2 — O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos delegados.

## Artigo 25.º

### Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída por um presidente, três vice-presidentes e três secretários.

2 — A mesa é eleita no congresso através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado nacional ou de um mínimo de 10% dos delegados.

3 — O presidente da UGT, sendo órgão autónomo, não cairá em caso de demissão da maioria dos membros da mesa.

4 — Os vice-presidentes coadjuvarão e substituirão o presidente nas suas ausências e impedimentos.

## Artigo 26.º

### Regimento do congresso

1 — O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado nacional, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respectivos membros e órgãos.

2 — O congresso ratificará o regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

## Artigo 27.º

### Tomada de posse

1 — O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da UGT e restante mesa, ao secretário-geral, aos membros do secretariado nacional, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina, logo após o escrutínio do acto eleitoral.

2 — O presidente da UGT, no prazo de 180 dias após a sua eleição, convocará a primeira reunião do conselho geral e nela dará posse aos respectivos membros.

## SECÇÃO II

### Do conselho geral

## Artigo 28.º

### Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT.

2 — O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros eleitos.

3 — São membros inerentes:

- a*) A mesa do congresso;
- b*) O secretário-geral;
- c*) Os vice-secretários-gerais;
- d*) Os membros da comissão permanente;
- e*) Três membros dos secretariados da comissão de mulheres, da comissão de juventude, da ala de quadros e do MODERP, um dos quais o respectivo coordenador.

4 — Cada sindicato filiado tem o direito de eleger um membro para o conselho geral, por cada 5000 associados ou fracção.

5 — A eleição nos sindicatos filiados é feita nos conselhos gerais, congressos ou assembleias gerais eleitorais de cada um dos sindicatos filiados, dentre listas completas e nominativas concorrentes, por voto secreto, com aplicação do método de Hondt.

§ único. Para sindicatos com um número de associados até 5000, a eleição poderá ser realizada no secretariado nacional ou órgão equivalente do respectivo sindicato.

6 — A representação proporcional estabelecida no n.º 4 deste artigo, para cada sindicato filiado, será determinada em função dos números fixados para as eleições do último congresso ordinário da UGT, nos termos do artigo 20.º

7 — No caso de filiações posteriores ao período referido no número anterior, contará o número de associados considerados no acto de adesão.

8 — A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida, mesmo para efeitos de quórum do conselho geral, após ter sido recebida e aceite pelo presidente a comunicação do resultado das eleições em cada sindicato filiado.

9 — O secretariado da UGT poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada sindicato filiado.

## Artigo 29.º

### Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a*) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício;
- b*) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;

- c) Deliberar sobre a associação com outras organizações sindicais e a filiação da UGT em organizações internacionais;
- d) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos, ouvido o conselho de disciplina;
- e) Determinar, sob proposta do conselho de disciplina, a menção em acta, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT, bem como, nos termos do artigo 17.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;
- f) Declarar ou fazer cessar a greve e definir o âmbito de interesses a prosseguir através desta;
- g) Instituir, sob proposta do secretariado nacional, um fundo de greve e fundos de solidariedade e regulamentar as condições da sua utilização;
- h) Nomear um secretariado provisório da UGT no caso de a maioria dos membros do secretariado nacional em efectividade de funções ter renunciado ao cargo, até à realização de novas eleições em congresso;
- i) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pelo congresso;
- j) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não sejam da exclusiva competência do congresso ou de outro órgão estatutário;
- l) Aprovar o regulamento eleitoral;
- m) Ratificar os pedidos de filiação na UGT aceites pelo secretariado nacional.

### Artigo 30.º

#### Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do seu presidente, por sua iniciativa ou a requerimento de 10% ou 200 dos associados.

2 — O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido do secretariado nacional, ou de 10% ou 200 dos associados.

§ único. A convocação será feita no prazo de dois dias úteis após a recepção do requerimento.

3 — A convocação do conselho geral é feita, nomeadamente, 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 telegraficamente, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

### Artigo 31.º

#### Funcionamento do conselho geral

1 — A mesa do congresso será simultaneamente a do conselho geral.

2 — O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

## SECÇÃO III

### Do presidente da UGT

#### Artigo 32.º

##### Presidente da UGT

O presidente da UGT é o presidente da mesa do congresso e do conselho geral.

#### Artigo 33.º

##### Competências do presidente da UGT

Compete, em especial, ao presidente da UGT:

- a) Representar a UGT em todos os actos de maior dignidade e importância para que seja solicitado pelo secretariado nacional;
- b) Integrar as delegações da UGT aos congressos das confederações internacionais em que a central se encontra filiada;
- c) Integrar as delegações da central às reuniões com os detentores dos órgãos de soberania;
- d) Presidir ao conselho geral, tendo voto de qualidade;
- e) Assinar as convocatórias e presidir ao congresso da UGT, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;
- f) Participar, com direito a voto, nas reuniões do secretariado nacional, da comissão executiva e da comissão permanente e presidir às reuniões do secretariado nacional e da comissão executiva, na ausência do secretário-geral.

## SECÇÃO IV

### Do secretário-geral

#### Artigo 34.º

##### Secretário-geral

1 — O secretário-geral é eleito em lista uninominal pelo congresso.

2 — As candidaturas serão obrigatoriamente propostas, no mínimo por 20% dos delegados ou pelo secretariado nacional cessante.

3 — Aplica-se à eleição do secretário-geral o disposto no artigo 39.º com as devidas adaptações.

4 — O secretário-geral é membro por inerência do secretariado nacional, da comissão executiva e da comissão permanente.

#### Artigo 35.º

##### Competência do secretário-geral

Compete, em especial, ao secretário-geral:

- a) Presidir ao secretariado nacional, à comissão executiva e à comissão permanente e propor ou garantir a atribuição de pelouros aos respectivos membros;

- b) Superintender na execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;
- c) Representar a UGT em todos os actos e organizações internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;
- d) Despachar os assuntos correntes e submetê-los a ratificação dos restantes membros da comissão executiva na sua primeira reunião.

### Artigo 36.º

#### Vice-secretários-gerais

1 — Na sua primeira reunião, o secretariado nacional elegerá de entre os seus membros, sob proposta do secretário-geral, os vice-secretários-gerais.

2 — O secretário-geral designará o vice-secretário-geral que o substitui nas suas ausências e impedimentos.

3 — Compete em especial aos vice-secretários-gerais, por delegação do secretário-geral, coordenar as áreas por ele definidas.

4 — Os vice-secretários-gerais são, por inerência, membros da comissão executiva.

5 — Os vice-secretários-gerais têm o direito de participar nas reuniões da comissão permanente, em termos a regulamentar pelo secretariado nacional.

## SECÇÃO V

### Do secretariado nacional

### Artigo 37.º

#### Composição do secretariado nacional

1 — O secretariado nacional é o órgão executivo máximo da UGT e é composto pelo secretário-geral, pelo presidente, e por 75 membros eleitos em congresso.

2 — São ainda membros por inerência os coordenadores das delegações regionais, os coordenadores da comissão de mulheres, da comissão de juventude, da ala de quadros e do MODERP.

3 — Os presidentes de direcção ou secretários-gerais das organizações sindicais filiadas que não sejam membros do secretariado nacional têm o direito de participar, sem direito a voto, nas reuniões deste órgão da UGT, podendo, em caso de impedimento, delegar noutro membro da direcção.

4 — O secretariado nacional reunirá ordinariamente, a convocação do secretário-geral, de dois em dois meses e extraordinariamente, sempre que o secretário-geral o entenda, por solicitação da comissão executiva ou a requerimento de, pelo menos, um terço, dos seus membros.

### Artigo 38.º

#### Competência do secretariado nacional

1 — Compete ao secretariado nacional:

- a) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sin-

dical definida pelo congresso e com as deliberações do conselho geral;

- b) Eleger, nos termos do artigo 36.º, os vice-secretários-gerais;
- c) Eleger, nos termos do artigo 40.º, a comissão executiva;
- d) Eleger, nos termos do artigo 41.º, a comissão permanente;
- e) Eleger, nos termos do artigo 51.º, os coordenadores das delegações;
- f) Eleger, nos termos dos artigos 64.º, 65.º e 66.º, os coordenadores e restantes membros aí previstos;
- g) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
- h) Apoiar a negociação das convenções de trabalho;
- i) Informar-se junto das organizações sindicais filiadas sobre os aspectos da sua actividade sindical;
- j) Representar a UGT em juízo e fora dele;
- l) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical, nos termos dos estatutos;
- m) Elaborar e apresentar até 30 de Abril, ao conselho geral, o relatório e contas do exercício anterior e até 31 de Dezembro o orçamento para o ano seguinte;
- n) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT;
- o) Propor a aprovação do congresso o programa de acção e a definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical (resolução programática);
- p) Ratificar as deliberações da comissão executiva, desde que propostas por no mínimo um quinto dos membros do secretariado nacional;
- q) Propor ao conselho de disciplina a instauração dos processos da competência deste;
- r) Propor ao conselho geral a instituição e a regulamentação das condições de utilização de um fundo de greve e de fundos de solidariedade;
- s) Zelar pelo bom nome da UGT;
- t) 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 nacional arbitrar qualquer conflito entre as organizações filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

3 — Das decisões do secretariado nacional, nos termos do n.º 2, cabe recurso para o conselho geral.

### Artigo 39.º

#### Modo de eleição do secretariado nacional

1 — O secretariado nacional é eleito pelo congresso, por voto secreto, dentre listas completas nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

2 — 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.

## Artigo 40.º

### Comissão executiva

1 — Na sua primeira reunião, o secretariado nacional, sob proposta do secretário-geral, elegerá uma comissão executiva composta por 25 membros.

2 — São ainda membros por inerência da comissão executiva os membros da comissão permanente e os coordenadores da comissão de mulheres, da comissão de juventude, da ala de quadros e do MODERP.

3 — À comissão executiva compete, nomeadamente:

- a) Acompanhar a situação político-sindical;
- b) Definir as orientações para a negociação colectiva;
- c) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços;
- d) Criar departamentos ou gabinetes especializados necessários ao bom funcionamento da UGT;
- e) Acompanhar a acção da comissão permanente, ratificando as suas decisões sempre que o entenda necessário.

4 — A comissão executiva reúne, pelo menos uma vez por mês, a convocação do secretário-geral.

## Artigo 41.º

### Comissão permanente

1 — Na sua primeira reunião, o secretariado nacional, sob proposta do secretário-geral, elegerá uma comissão permanente composta por no mínimo quatro e no máximo oito membros.

2 — Os membros da comissão permanente desempenharão as suas funções a tempo inteiro.

3 — À comissão permanente compete gerir os recursos humanos, financeiros e patrimoniais da UGT e assegurar a gestão corrente, competindo-lhe nomeadamente:

- a) Executar as deliberações do secretariado nacional e da comissão executiva;
- b) Propor e executar o programa de actividades e o orçamento;
- c) Definir e executar orientações para a actividade corrente da central.

4 — A comissão permanente reúne pelo menos semanalmente, a convocação do secretário-geral.

## Artigo 42.º

### Disposições comuns

1 — As deliberações do secretariado nacional, da comissão executiva e da comissão permanente só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade.

2 — Das reuniões serão elaboradas as respectivas actas.

3 — Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

4 — A UGT obriga-se mediante as assinaturas do secretário-geral e do tesoureiro, podendo um destes ser substituído ou por outro membro da comissão executiva expressamente designado por esta, no caso do tesoureiro, ou pelo vice-secretário-geral expressamente designado para substituir o secretário-geral nas suas ausências ou impedimentos.

## SECÇÃO VI

### Do conselho fiscalizador de contas

## Artigo 43.º

### Composição do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas da UGT é composto por sete membros.

2 — Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um presidente e um vice-presidente.

3 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos.

## Artigo 44.º

### Competências do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT;
- b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT, 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 pela comissão permanente, a submeter posteriormente ao secretariado nacional;
- 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.

## Artigo 45.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 46.º

### Reunião do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 44.º e, extraordinariamente, a solicitação do conselho geral, do secretariado nacional ou da maioria dos seus membros.

## SECÇÃO VII

### Do conselho de disciplina

#### Artigo 47.º

##### Composição e competência do conselho de disciplina

O conselho de disciplina é o órgão que, a pedido de qualquer dos demais órgãos centrais, realiza inquéritos e procede à instrução de processos disciplinares ou outros, propondo ao conselho geral e ao secretariado nacional o respectivo procedimento, e é composto por sete membros.

#### Artigo 48.º

##### Modo de eleição do conselho de disciplina

O conselho de disciplina é eleito pelo congresso de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio de representação proporcional, pelo método de Hondt.

#### Artigo 49.º

##### Reunião do conselho de disciplina

1 — Na sua primeira reunião o conselho de disciplina elegerá, de entre os seus membros, um presidente e um vice-presidente.

2 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos.

3 — O conselho de disciplina, a convocação do seu presidente, reúne, ordinariamente, para desempenho das atribuições previstas no artigo 47.º e, extraordinariamente, a solicitação de qualquer órgão estatutário.

## SECÇÃO VIII

### Das delegações regionais

#### Artigo 50.º

##### Constituição de delegações regionais e distritais

1 — São constituídas as delegações regionais dos Açores e da Madeira e ainda cinco delegações distritais no continente.

2 — O âmbito e a sede das delegações regionais e das delegações distritais, bem como a criação de outras estruturas descentralizadas da UGT, são da competência do conselho geral, sob proposta do secretariado nacional.

#### Artigo 51.º

##### Órgãos das delegações regionais e distritais

1 — O plenário regional e distrital é constituído por representantes dos sindicatos filiados, regularmente recenseados no respectivo âmbito geográfico e de acordo com os limites de representatividade fixados no regulamento referido no n.º 11.

2 — Compete ao plenário, no respeito pelas determinações dos órgãos centrais da UGT e de acordo com os limites fixados no respectivo regulamento:

- a) Velar pelo cumprimento do programa de acção e estatutos e outras orientações dos órgãos centrais da UGT;

- b) Definir a orientação sindical e política a adoptar localmente, indicando acções e medidas para os problemas que se colocam no seu âmbito geográfico;
- c) Eleger a mesa do plenário;
- d) Fiscalizar a acção do secretariado regional e distrital, emitindo para os órgãos centrais pareceres sobre desvios aos princípios do sindicalismo democrático e aos estatutos da UGT.

3 — O secretariado regional é constituído:

- a) Pelo coordenador regional, designado pelo secretariado nacional sob proposta do secretário-geral;
- b) Pelos coordenadores distritais cuja área caia no âmbito da delegação regional;
- c) Por mais quatro membros a eleger pelo plenário regional, nominalmente, em lista completa;
- d) Por um membro a indicar pela comissão de mulheres da UGT.

4 — O secretariado distrital é constituído:

- a) Pelo coordenador distrital, designado pelo secretariado nacional, sob proposta do secretário-geral;
- b) Por mais dois a quatro membros a eleger pelo plenário distrital, nominalmente, em lista completa;
- c) Por um membro a indicar pela comissão de mulheres da UGT.

§ único. O número de membros a eleger será fixado no regulamento referido no n.º 11.

5 — Compete a cada secretariado distrital, no respeito pelas determinações dos órgãos centrais da UGT e pelo respectivo regulamento, apoiar os sindicatos filiados nas acções conducentes à divulgação dos seus programas no respectivo distrito e à sindicalização dos trabalhadores.

6 — Compete a cada secretariado regional, no respeito pelas determinações dos órgãos centrais da UGT e pelo respectivo regulamento:

- a) Coordenar as acções desenvolvidas ao nível regional em articulação com as delegações distritais;
- b) Coordenar as representações de âmbito regional;
- c) Representar a região no secretariado nacional através do respectivo coordenador;
- d) Assumir as funções que cabem ao secretariado distrital, no distrito onde se encontra sediado.

7 — Compete, em especial, ao secretário coordenador:

- a) Coordenar e superintender as actividades do respectivo secretariado e presidir, com voto de qualidade, às respectivas reuniões;
- b) Representar a UGT nos actos de carácter local ou por incumbência expressa do secretariado nacional.

8 — Os membros dos secretariados têm o direito de participar, sem direito a voto, no congresso da UGT

e no respectivo plenário de sindicatos, sem encargos para a central ou mediante aprovação prévia da comissão executiva da UGT.

9 — O plenário deverá reunir ordinariamente pelo menos duas vezes por ano.

10 — Os secretariados regional e distrital deverão reunir ordinariamente pelo menos mensalmente.

11 — O conselho geral da UGT, sob proposta do secretariado nacional, aprovará o regulamento das delegações regionais.

#### Artigo 52.º

##### Delegações regionais dos Açores e da Madeira

1 — Tendo em conta a especificidade das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, poderá ser concedida às respectivas delegações autonomia política, administrativa e financeira.

2 — Compete ao conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, aprovar o regulamento destas delegações.

3 — No caso de ser concedida autonomia financeira, poderá ser criado um órgão próprio de fiscalização.

### SECÇÃO IX

#### Das comissões UGT de empresa

#### Artigo 53.º

##### Comissões UGT de empresa

1 — As comissões UGT de empresa são órgãos locais da UGT, destinando-se a organizar e coordenar a actividade dos seus sindicatos na empresa ou organismo equiparado de modo a garantir uma mais completa assistência sindical aos associados dos sindicatos.

2 — As comissões UGT de empresa são constituídas pelos delegados sindicais de cada um dos sindicatos.

3 — O conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, aprovará o regulamento das comissões UGT de empresa.

### SECÇÃO X

#### Das disposições comuns

#### Artigo 54.º

##### Capacidade eleitoral

1 — É permitida a reeleição em mandatos sucessivos.

2 — Salvo o disposto no número anterior, só podem ser eleitos para os órgãos centrais da UGT, com excepção do congresso, os trabalhadores que pertençam aos corpos gerentes ou aos conselhos gerais das associações sindicais filiadas.

3 — Para a comissão permanente, poderão ainda ser eleitos outros quadros com experiência sindical de pelo menos cinco anos, exigindo-se neste caso a eleição por maioria de dois terços dos votos expressos.

4 — No caso das delegações, os candidatos a qualquer dos órgãos são trabalhadores na área da delegação, podendo ainda ser eleitos, para além dos referidos nos números anteriores, os membros dos secretariados regionais dos sindicatos filiados e os delegados sindicais em empresas existentes na área da delegação.

#### Artigo 55.º

##### Igualdade de oportunidades

Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT, 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.

#### Artigo 56.º

##### Suplentes

1 — Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários conterá um número de candidatos suplentes não inferior a um terço do número de candidatos efectivos e não superior à totalidade destes.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os órgãos uninominais, a comissão permanente e os executivos das comissões de mulheres, de juventude e da ala de quadros, nos quais não há suplentes.

#### Artigo 57.º

##### Duração do mandato

1 — A duração do mandato será de quatro anos, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Será de dois anos o mandato da comissão executiva e da comissão permanente da UGT e dos secretariados das delegações e das comissões executivas da comissão de juventude, da comissão de mulheres e da ala de quadros, incluindo os membros eleitos pelo secretariado nacional.

#### Artigo 58.º

##### Suspensão e renúncia do mandato

1 — Os membros dos órgãos da UGT podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2 — A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT 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, o requerimento fundamentado será apresentado ao secretário-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 secretário-geral, 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 do mesmo sindicato.

5 — Em caso de suspensão ou renúncia do secretário-geral ou do presidente da UGT, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

#### Artigo 59.º

##### Incompatibilidades

1 — Os membros do conselho de disciplina e do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão central da UGT.

2 — Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT.

3 — Cabe ao conselho geral decidir, sob proposta da comissão executiva, acerca das incompatibilidades para o exercício de actividade do titular de qualquer órgão da UGT.

#### Artigo 60.º

##### Perda de mandato

1 — Perdem o mandato no órgão da UGT para o qual tenham sido eleitos os membros que:

- a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 59.º destes estatutos;
- b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou faltem, 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 73.º

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT.

3 — Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão central da UGT, bem como designar o seu substituto.

4 — Compete ao secretariado nacional decidir e declarar a perda de mandato de qualquer titular de um órgão regional ou local da UGT bem como designar o seu substituto.

#### Artigo 61.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.

### CAPÍTULO V

#### Das federações e comissões sectoriais

#### Artigo 62.º

##### Federações

1 — Poderão aderir à UGT federações que demonstrem formalmente a adesão aos princípios do sindicat-

lismo democrático e representem sectores ainda não completamente abrangidos pela UGT.

2 — Poderão ainda aderir à UGT federações em que a maioria dos trabalhadores representados estejam filiados em sindicatos filiados directamente na UGT.

3 — A adesão, para além dos mecanismos próprios de decisão das federações, exige uma maioria favorável dos sindicatos nelas filiados.

4 — As federações terão direitos e deveres iguais aos dos sindicatos da central, nos termos destes estatutos.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior e no n.º 5 do artigo 20.º, o número de associados a considerar será o dos sindicatos não filiados directamente na UGT.

#### Artigo 63.º

##### Comissões sectoriais

1 — Para análise dos problemas comuns, nomeadamente ao nível de negociação colectiva, e com competência meramente consultiva, constituir-se-ão comissões sectoriais.

2 — As comissões sectoriais são constituídas por representantes de sindicatos filiados, por decisão do conselho geral da UGT, sob proposta do secretariado nacional.

3 — O secretariado nacional aprovará um regimento que definirá, nomeadamente, a constituição, competência e funcionamento das comissões sectoriais.

#### Artigo 64.º

##### Comissão de juventude

1 — A comissão de juventude é integrada pelos representantes dos departamentos de juventude existentes nos sindicatos filiados e funciona junto à comissão executiva apoiando-a na definição da política de juventude da UGT.

2 — A comissão de juventude tem um secretariado constituído:

- a) Por cinco, sete ou nove organizações sindicais eleitas em plenário da comissão de juventude;
- b) Por dois ou quatro membros, paritariamente em termos de sexo, designados nominalmente pelo secretariado, incluindo a nomeação de quem desempenhará as funções de secretário-coordenador.

3 — O secretariado, sob proposta do secretário-coordenador, designará uma comissão executiva, constituída por este e por dois membros eleitos nominalmente, aos quais compete assegurar a gestão corrente da comissão, incluindo na área político-sindical e executar as deliberações do secretariado.



4 — O regulamento que definirá as competências e o funcionamento da comissão será aprovado pelo secretariado nacional, mediante proposta do secretariado da comissão de juventude.

§ único. O regulamento poderá prever a existência de um vice-coordenador.

5 — O secretariado da comissão de juventude apresentará à comissão executiva um orçamento e um plano de actividades, para efeitos da alínea *m*) do artigo 38.º

6 — A comissão de juventude representa a UGT nos organismos externos, nacionais e internacionais, directamente relacionados com matérias juvenis.

## Artigo 65.º

### Comissão de mulheres

1 — A comissão de mulheres é integrada pelas(os) representantes das organizações de mulheres existentes nos sindicatos filiados.

2 — A comissão de mulheres tem como principal objectivo promover a igualdade de oportunidades e a eliminação de todo o tipo de discriminação em função do sexo, funcionando junto da comissão executiva e apoiando os órgãos da UGT na definição das políticas necessárias à prossecução dos fins enunciados.

3 — A comissão de mulheres tem um secretariado constituído:

- a) Por cinco, sete ou nove organizações sindicais eleitas em plenário da comissão de mulheres;
- b) Por dois ou quatro membros, designados nominalmente pelo secretariado nacional, incluindo a nomeação de quem desempenhará as funções de secretária-coordenadora.

4 — O secretariado, sob proposta da secretária-coordenadora, designará uma comissão executiva, constituída por esta e por dois membros eleitos nominalmente, aos quais compete assegurar a gestão corrente da comissão, incluindo na área político-sindical e executar as deliberações do secretariado.

5 — O regulamento que definirá as competências e o funcionamento da comissão será aprovado pelo secretariado nacional, mediante proposta do secretariado da comissão de mulheres.

§ único. O regulamento poderá prever a existência de uma vice-coordenadora.

6 — O secretariado da comissão de mulheres apresentará à comissão executiva um orçamento e um plano de actividades, para efeitos da alínea *m*) do artigo 38.º

7 — A comissão de mulheres representa a UGT nas organizações de mulheres e organismos para a igualdade, nacionais e internacionais.

## Artigo 66.º

### Ala de quadros

1 — Constituir-se-á junto ao secretariado nacional a ala de quadros.

2 — A ala de quadros é constituída por quadros designados por sindicatos da UGT, de acordo com os seguintes parâmetros:

- a) Dois elementos por cada sindicato específico de quadros;
- b) Dois elementos por cada sindicato que tenha um número de associados superior a 30 000, desde que, de entre estes, mais de 10% sejam quadros;
- c) Um elemento por cada um dos restantes sindicatos que, de entre outros trabalhadores, também representem quadros, sendo aqueles sindicatos definidos pelo conselho geral da UGT, sob proposta do secretariado nacional.

3 — A ala de quadros tem um secretariado constituído:

- a) Por cinco, sete ou nove organizações sindicais eleitas em plenário da ala de quadros;
- b) Por dois ou quatro membros, paritariamente em termos de sexo, designados nominalmente pelo secretariado nacional, incluindo a nomeação de quem desempenhará as funções de secretário-coordenador.

4 — O regulamento que definirá as competências e o funcionamento da ala de quadros será aprovado pelo secretariado nacional, mediante proposta do secretariado da ala de quadros.

§ único. O regulamento poderá prever a existência de um vice-coordenador.

5 — A ala de quadros procederá ao estudo e análise de matérias de interesse geral e ou específico dos quadros, que apresentará para discussão no conselho geral, no secretariado nacional e na comissão executiva.

6 — A ala de quadros promoverá ainda apoio aos sindicatos da UGT, de modo a reforçar a implantação da central junto aos quadros.

7 — A ala de quadros será obrigatoriamente ouvida sobre todas as matérias específicas que aos quadros dizem respeito.

8 — O conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, ouvida a ala de quadros, poderá redefinir os números fixados no n.º 2 deste artigo.

## CAPÍTULO VI

### Do movimento dos reformados

## Artigo 67.º

### Movimento dos reformados

1 — O MODERP funciona junto do secretariado nacional, apoiando-o na definição da política de apoio aos pensionistas e reformados e executando as suas orientações na defesa e prestação de serviços aos mesmos.

2 — O MODERP organiza-se de acordo com um regulamento próprio a aprovar pelo secretariado nacional, sob proposta do movimento.

3 — Para efeitos do disposto nos artigos 51.º, 63.º e 65.º, o MODERP é considerado uma organização sindical.

## **CAPÍTULO VII**

### **Do regime patrimonial**

#### **Artigo 68.º**

##### **Princípios gerais**

1 — A UGT possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado nacional criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer organização associada tem o direito de requerer ao secretariado nacional os esclarecimentos respeitantes à contabilidade.

3 — O orçamento anual e o relatório e contas do exercício findo, logo que aprovados pelo conselho geral, deverão ser divulgados pelo secretariado nacional entre os associados e afixados para consulta em local próprio da sede e delegações regionais da UGT.

4 — Sem prejuízo dos actos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer a entidade estranha à UGT uma peritagem às contas.

#### **Artigo 69.º**

##### **Receitas**

1 — Constituem receitas da UGT as provenientes das quotizações, das iniciativas organizadas pelo secretariado nacional para o efeito e de doações ou legados.

2 — Serão, no entanto, recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

#### **Artigo 70.º**

##### **Fundo de solidariedade**

1 — Será criado um fundo de solidariedade, para apoio aos sindicatos filiados e ao movimento sindical em geral, nos termos e para os efeitos referidos nos artigos 8.º e 14.º dos estatutos.

2 — Constituirão receitas do fundo de solidariedade as contribuições voluntárias dos sindicatos filiados e as contribuições e receitas de iniciativas organizadas para esse fim.

3 — Só poderão beneficiar do apoio do fundo de solidariedade os sindicatos com a quotização regularizada perante a central.

#### **Artigo 71.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.

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 a fins estranhos aos das suas atribuições.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Do regime disciplinar**

#### **Artigo 72.º**

##### **Poder disciplinar**

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT e julgar, em 2.ª instância, as infracções por parte das associações sindicais filiadas aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT.

#### **Artigo 73.º**

##### **Penas disciplinares**

1 — Aos associados e aos membros dos órgãos da UGT 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 associados ou membros dos órgãos da UGT que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 15.º e 18.º

3 — Incorrem na pena de suspensão os associados ou os membros dos órgãos da UGT que reincidam na infracção prevista no número anterior ou os associados abrangidos pelo § único do n.º 3 do artigo 15.º

4 — Incorrem na pena de expulsão ou demissão os associados ou os membros dos órgãos centrais da UGT que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT;
- c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT e, nomeadamente, na sua declaração de princípios.

#### **Artigo 74.º**

##### **Garantias de defesa**

1 — Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT sem que seja instaurado o correspondente processo pelo conselho de disciplina.

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 75.º

##### Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

### CAPÍTULO IX

#### Das disposições finais

#### Artigo 76.º

##### Regulamento eleitoral

Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, 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.

#### Artigo 77.º

##### Alteração dos estatutos e da declaração de princípios

1 — Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos, e as alterações sejam aprovadas por maioria de dois terços dos delegados presentes e tenham sido distribuídas às organizações sindicais filiadas com a antecedência mínima de 20 dias.

2 — As deliberações relativas à declaração de princípios, natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos, modo de eleição dos órgãos e extinção e dissolução da UGT, são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

#### Artigo 78.º

##### Dissolução da UGT

1 — A integração ou fusão da UGT com outra organização sindical, bem como a sua dissolução, 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 qual o destino dos bens da UGT, não podendo estes, em caso algum, ser distribuídos pelos associados.

#### Artigo 79.º

##### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

#### Artigo 80.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

### ANEXO

#### Regulamento de tendências

(aprovado no I congresso ordinário da UGT, em 27 e 28 de Janeiro de 1979)

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT, 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 da declaração de princípios e dos estatutos da UGT.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante da UGT, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários desta.

#### Artigo 4.º

##### Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos no regulamento eleitoral e no regimento do congresso.

#### Artigo 5.º

##### Constituição

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, traduzidos pelo número das organizações e trabalhadores e aos delegados eleitos com o seu apoio.

#### Artigo 6.º

##### Reconhecimento

1 — Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger com o seu apoio, pelo menos 5 % dos delegados ao congresso da UGT.

2 — Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

#### Artigo 7.º

##### Representatividade

1 — A representatividade das tendências é que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, 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 não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

#### Artigo 8.º

##### Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

#### Artigo 9.º

##### Deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

- a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários da UGT;

- 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 ou dividir o movimento sindical.

Registados em 10 de Julho de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 99/2007, a fl. 107 do livro n.º 2.

### Sind. Nacional dos Psicólogos — Alteração

Alteração aos estatutos aprovada em assembleia geral de 26 de Junho de 2007.

#### Artigo 77.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato e suas delegações e publicado num dos jornais mais lidos na localidade da sede e, igualmente, por convocação individual, com a antecedência mínima de 45 dias.

Registados em 11 de Julho de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 98/2007, a fl. 107 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### Sind. dos Jornalistas — Eleição em 20 de Junho de 2007 para o biénio de 2007-2008

#### Direcção

Cargo	Nome completo	Nome profissional	Número do bilhete de identidade
Presidente .....	Manuel Alfredo da Rocha Maia .....	Alfredo Maia .....	5941857
Vice-presidente .....	Rosária Perpétua Duro Rato .....	Rosária Rato .....	6228169
Vice-presidente .....	Ilídia Maria Pinto Ferreira Peres .....	Ilídia Pinto .....	8496495
Secretária .....	Anabela Gonçalves Fino .....	Anabela Fino .....	2023590
Secretário .....	Valdemar da Silva Cruz .....	Valdemar Cruz .....	3322786
Tesoureira .....	Maria José Rodrigues Garrido .....	Maria José Ganido .....	8544780
Vogal .....	João Pedro Dias Miguel Silva .....	João Dias Miguel .....	7789396
Vogal .....	Humberto Manuel Fernandes Guedes Costa ...	Humberto Costa .....	3724619

Cargo	Nome completo	Nome profissional	Número do bilhete de identidade
Vogal .....	Paulo Miguel Fernandes Madeira .....	Paulo Miguel Madeira .....	7368374
Vogal .....	Matilde Assunção Ramalho .....	Matilde Ramalho .....	378866
Vogal .....	Ana Catarina Menezes Machado .....	Catarina Machado .....	10536768
Vogal .....	Maria Luísa Mealha Tito de Morais .....	Luísa Tito de Morais .....	16630
Vogal .....	Maria João Baptista da Rocha Barros .....	Maria João Barros .....	6951569
Vogal .....	Mónica Zita Meireles dos Santos .....	Mónica Santos .....	10111760
Vogal .....	Paulo Rogério Sá Pinto Marques Almeida ....	Paulo Almeida .....	8492697

#### Suplentes

Presidente .....	Daniel Caldas Gomes Ricardo .....	Daniel Ricardo .....	1322563
Vice-presidente .....	Fernando Monteiro Valdez .....	Fernando Valdez .....	301249
Vice-presidente .....	Júlio Manuel Cerca Roldão .....	Júlio Roldão .....	3016831
Secretária .....	Mónica Figueiredo Peixoto .....	Mónica Peixoto .....	11734571
Secretário .....	José António da Câmara Pimenta de França ...	José Pimenta de França .....	1334973
Tesoureiro .....	José Inácio dos Anjos Imaginário .....	José Imaginário .....	184552

### Sind. Nacional dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica — SINDITE — Eleição em 27 de Maio de 2007 para o mandato de quatro anos

#### Secretariado

Número de sócio	Nomes	Profissão	Número do bilhete de identidade	Arquivo	Data de emissão
-----------------	-------	-----------	---------------------------------	---------	-----------------

#### Membros efectivos

1	Maria do Carmo Alves Fernandes (presidente do conselho geral).	Técnica de anatomia patológica, citológica e tanatológica.	169481	Lisboa .....	4-5-1996
2087	José Edgar Valente Loureiro (secretário-geral).	Técnico de radiologia .....	3315694	Lisboa .....	12-10-2001
28	Maria Trindade Ferreira Castro Costa.	Técnica de análises clínicas e saúde pública.	1772711	Lisboa .....	10-3-2000
2746	Dina Teresa Conceição Carvalho ...	Técnica de radiologia .....	6064635	Lisboa .....	17-2-2003
2238	António Carlos Silva Santos .....	Técnico de radiologia .....	6574680	Oeiras .....	2-2-2000
2958	Luís Manuel Moura Silva .....	Técnico de radiologia .....	10354654	Lisboa .....	11-9-2003
2627	João Paulo Lopes Pedrosa Pereira ...	Técnico de análises clínicas e saúde pública.	6953483	Setúbal .....	17-4-2001
3110	Ângela Maria Andrezo Carvalho ...	Fisioterapeuta .....	7688138	Porto .....	8-10-2004
3716	Elisabete Abrantes Soares Almeida ...	Ortopedista .....	10854129	Coimbra .....	10-5-2004
1794	Elisa Maria Marques Silva Cruz ....	Técnica de análises clínicas e saúde pública.	7482385	Lisboa .....	16-6-2005
3124	Nuno Manuel Félix Teixeira .....	Técnico de radiologia .....	11067461	Lisboa .....	22-12-2003
2287	Maria Teresa Azeitão Gomes .....	Técnica de farmácia .....	7553620	Lisboa .....	21-11-2006
3410	Elsa Marina Teixeira Ribeiro Meireles.	Técnica de análises clínicas e saúde pública.	10900885	Lisboa .....	23-11-2004
3762	Tanya Karina Teixeira Andrade Rei ...	Audiologista .....	12552030	Lisboa .....	5-1-2007
3052	José Manuel Fidalgo Fernandes ....	Técnico de radiologia .....	7321494	Bragança .....	27-11-2002
2982	Vítor Manuel Nunes Carmona ....	Técnico de saúde ambiental ...	4242419	Castelo Branco .....	21-12-2000

#### Membros suplentes

3033	Isabel Maria Teixeira Ribeiro .....	Técnica de radiologia .....	7001468	Vila Real .....	13-11-2000
2681	Maria Laura Martins Alves Sousa ...	Técnica de radiologia .....	8405640	Lisboa .....	25-3-2004
3403	Carlos Augusto Rodrigues Castro ...	Técnico de análises clínicas e saúde pública.	8490187	Lisboa .....	15-5-2006
2411	Duarte Nuno Faria Guedes Vaz ....	Técnico de radiologia .....	3983012	Porto .....	27-4-2005
2585	José Paulo Santos Pinto Lima .....	Técnico de radiologia .....	6893202	Lisboa .....	9-8-2001
3427	Maria Fernanda Alves Cunha .....	Fisioterapeuta .....	6257205	Vila Real .....	14-9-2001
3683	Marco Aurélio Silva Rodrigues .....	Técnico de radiologia .....	11655769	Lisboa .....	18-2-2002
3524	Marino José Rocha Borges .....	Técnico de análises clínicas e saúde pública.	7732442	Setúbal .....	13-4-2006

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **AICC — Assoc. Industrial e Comercial do Café Alteração**

Alteração dos estatutos aprovada em assembleia geral de 25 de Maio de 2007.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Denominação, sede e fins**

###### **Artigo 1.º**

1 — A Associação Nacional dos Torrefactores denomina-se, doravante, Associação Industrial e Comercial do Café, também designada pela sigla abreviada AICC.

2 — A AICC é uma associação patronal das empresas devidamente licenciadas que, no território nacional, exercem a sua actividade na indústria de torrefacção, moagem e empacotamento de café, misturas e sucedâneos, bem como pelas empresas que no território nacional são responsáveis pelo lançamento no mercado de café, misturas, sucedâneos e solúveis, desde que exerçam essa actividade a título principal e de forma alargada através dos diferentes canais de distribuição.

###### **Artigo 2.º**

A AICC tem a sua sede em Lisboa, na Rua do Padre Francisco Álvares, 1, 1.º, direito, A, podendo, mediante deliberação da assembleia geral, estabelecer delegações, sucursais, ou quaisquer outras formas de representação, em qualquer parte do território nacional.

###### **Artigo 3.º**

1 — A Associação Industrial e Comercial do Café tem por fim defender os interesses das suas associadas e da indústria e comércio que representa.

2 — Na prossecução destes objectivos poderá:

- a) Praticar todos os actos não excluídos por lei, designadamente, celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Promover a formação e aperfeiçoamento profissional dos colaboradores dos seus associados e dos clientes destes;
- c) Estabelecer as ligações ou filiações julgadas convenientes, tanto em organizações congêneres nacionais como em estrangeiras ou internacio-

nais, com observância dos condicionamentos estabelecidos na lei;

- d) Aceitar do poder executivo ou dos seus órgãos, assim como de entidades públicas ou de interesse público, a tarefa de executar missões ou de desenvolver actividades, reportando-se aos interesses gerais que lhe cumpre responder;

3 — O acto de admissão de sócios confere a representação destes à Associação não só para negociar e firmar convenções colectivas de trabalho como também para todos os demais actos de interesse geral ou sectorial.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Sócios**

###### **Artigo 4.º**

1 — Podem ser sócios da AICC todas as entidades que, no território nacional, exerçam as actividades a que se refere o artigo 1.º, n.º 2, dos estatutos.

2 — Poderão pertencer à AICC como membros aliados as seguintes entidades:

- a) Os fornecedores de matéria-prima;
- b) Os fabricantes, importadores e revendedores de máquinas e equipamentos específicos para a indústria torrefactora;
- c) Os fabricantes, importadores e revendedores de máquinas e equipamentos para a indústria hoteleira e similares específicos para o sector;
- d) Todos os fornecedores e entidades directa ou indirectamente ligados com as actividades referenciadas no artigo 1.º

3 — Poderão ainda pertencer à AICC como membros honorários as entidades que, por terem prestado relevantes serviços ao sector de actividade representado pela Associação, sejam, sob proposta da direcção, admitidos nessa qualidade pela assembleia geral.

4 — Perante a estrutura associativa, as empresas serão representadas por pessoas singulares designadas através de credencial a enviar para os serviços administrativos da Associação.

###### **Artigo 5.º**

1 — A admissão dos sócios e membros aliados faz-se a solicitação dos interessados, por deliberação da direc-

ção, depois de verificada a conformidade estatutária dos candidatos.

2 — O requerimento para admissão como sócios, membros aliados e honorários envolve, da parte destes, plena adesão às normas pelas quais a Associação se rege e que são, para além da lei, estes estatutos, os regulamentos internos e as deliberações nos termos estatutários.

3 — Da deliberação a que se refere o n.º 1, que será notificada ao requerente e a todos os sócios, por forma escrita, cabe recurso interposto por aquele ou por estes no prazo de 10 dias úteis a contar da notificação, para a primeira assembleia geral que se vier a realizar.

#### Artigo 6.º

1 — São direitos dos sócios:

- a) Assistir e participar em todas as iniciativas da Associação;
- b) Exercer, no quadro interno da Associação, a plena liberdade de opinião e iniciativa;
- c) Participar nas assembleias gerais;
- d) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;
- e) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos estabelecidos na lei e dos presentes estatutos;
- f) Apresentar propostas e sugestões que julguem convenientes à prossecução dos fins estatutários ou à resolução dos problemas com que se possam deparar as actividades abrangidas;
- g) Frequentar a sede da Associação, utilizar os seus serviços e ter acesso a toda a documentação de carácter genérico e que seja de interesse para o sector;
- h) Receber a informação, documentação, pareceres e estudos que a Associação obtenha ou mande realizar;
- i) Assistir a encontros, feiras, certames, conferências, seminários e outras manifestações promovidas pela Associação, em condições de especial vantagem que lhes possam ser concedidas;
- j) Solicitar a intervenção da Associação na defesa dos seus legítimos interesses e reclamar dos actos que considerem lesivos daqueles;
- k) Solicitar e obter, através dos serviços da Associação, as informações respeitantes ao normal funcionamento da Associação;
- l) Serem representados pela Associação perante quaisquer instituições ou organismos, nacionais ou internacionais, em todas as áreas que envolvam interesses de ordem geral ou sectorial;
- m) Usufruir de todos os benefícios ou regalias que a Associação possa conceder.

2 — São direitos dos membros aliados e honorários os seguintes:

- a) Frequentar a sede da Associação, utilizar os seus serviços, receber a informação, documentação, pareceres e estudos que a direcção entender curiais, através do respectivo regulamento interno a estabelecer;
- b) Participar nas comissões técnicas especializadas que venham a ser criadas para o efeito, através do regulamento interno, pela direcção;

- c) Participar nos encontros, feiras, certames, conferências, seminários, acções de formação e quaisquer outras manifestações promovidas pela Associação, em condições de especial vantagem que lhes possam ser concedidas;
- d) Beneficiar de protocolos negociados entre a Associação e empresas terceiras, nos mesmos termos dos sócios.

#### Artigo 7.º

1 — São deveres dos sócios os seguintes:

- a) Respeitar e cumprir estes estatutos, bem como os regulamentos, normas e deliberações emanados dos órgãos competentes da Associação;
- b) Promover o desenvolvimento e contribuir para a eficiência e o prestígio da Associação;
- c) Contribuir financeiramente para a Associação, nos termos estatutários;
- d) Comparecer às reuniões e assembleias gerais regularmente convocadas;
- e) Desempenhar com zelo os cargos que lhes forem atribuídos, estatutariamente ou por eleição;
- f) Cumprir as disposições legais, regulamentares e estatutárias bem como as deliberações emanadas pelos órgãos associativos;
- g) Facilitar a elaboração de estatísticas e relatórios com interesse para a Associação e para o sector, quando não importem violação dos segredos empresariais;
- h) Evitar a concorrência desleal, nos termos legais e estatutários.

2 — São deveres dos membros aliados e honorários os que se encontram consignados nas alíneas a) a c) e f) e g) do número anterior;

#### Artigo 8.º

1 — Perdem a qualidade de sócios e membros aliados as empresas que:

- a) A seu pedido, sejam excluídas da Associação, nos termos do n.º 2 deste artigo;
- b) Deixem de satisfazer as condições de admissão ou possam prejudicar a prossecução dos interesses colectivos;
- c) Tenham sido objecto das medidas de expulsão aplicadas como sanção a infracção disciplinar.

2 — Os sócios que pretendam apartar-se voluntariamente da Associação deverão comunicá-lo à direcção, por carta registada com aviso de recepção.

3 — No caso da alínea b), a decisão compete à direcção, mas podendo o interessado recorrer, no prazo de 10 dias úteis a contar da notificação da decisão, para a próxima assembleia geral ordinária, ficando, até decisão do recurso, na situação de suspenso.

4 — O sócio que por qualquer forma deixar de pertencer à Associação perde o direito às quotizações que haja pago e, bem assim, ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as dívidas.

5 — É devido o pagamento à Associação da quotização referente aos últimos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

6 — A readmissão de sócios é da competência da direcção, que deverá dela dar conhecimento aos restantes sócios nos mesmos termos enunciados para a admissão.

7 — Da decisão desta poderá qualquer sócio recorrer para a próxima assembleia geral.

8 — Se a expulsão tiver sido determinada por dívidas em atraso, a readmissão só poderá ser autorizada depois do pagamento dessas dívidas acrescidas de todas as despesas que porventura tiver havido com a sua cobrança.

9 — A readmissão de sócios obriga sempre ao pagamento de nova jóia, pelo montante em vigor à data da readmissão.

10 — Perdem a qualidade de membros aliados aqueles que estejam nas condições previstas nos números anteriores.

#### Artigo 9.º

1 — Constitui infracção disciplinar:

- a) O não cumprimento de qualquer dos deveres referenciados no artigo 7.º destes estatutos;
- b) A violação repetida da regulamentação e dos estatutos da Associação e o não cumprimento das obrigações associativas por eles impostos;
- c) A prática de actos que lesem o sector de actividade representado pela Associação.

2 — Compete à direcção da Associação a instauração do competente procedimento disciplinar, sempre em obediência ao princípio do contraditório.

3 — A arguida dispõe sempre do prazo de 10 dias úteis a contar da notificação dos factos descritos na acusação, através de carta registada com aviso de recepção, para apresentar a sua defesa escrita, bem como indicar os meios probatórios que entenda curiais, desde que aqueles não sejam patentemente dilatórios.

4 — Esgotada a fase instrutória, o relator do procedimento disciplinar apresentará o seu relatório final e proposta de decisão, devidamente fundamentada à direcção, que deliberará no sentido da aplicação de qualquer das sanções previstas nos estatutos e enunciadas no n.º 5 deste artigo.

5 — Por violação dos deveres estatutários podem ser aplicadas aos sócios e membros aliados as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Multa até ao montante do dobro do valor da quotização anual;
- c) Suspensão de direitos;
- d) Perda da qualidade de sócio ou expulsão.

6 — A sanção prevista na alínea d) do número anterior só será aplicada aos casos de grave violação dos deveres dos sócios e membros aliados, nomeadamente, os actos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1.

7 — Compete à direcção da Associação a apreciação e punição dos infractores, cabendo, das respectivas deliberações, recurso para a próxima assembleia geral.

## CAPÍTULO III

### Administração e funcionamento

#### SECÇÃO I

#### Dos órgãos sociais

#### Artigo 10.º

São órgãos sociais da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

#### Artigo 11.º

1 — A mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal serão eleitos por períodos de três anos.

2 — As eleições deverão efectuar-se até 31 de Março do 1.º ano do respectivo mandato.

3 — A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar e que deverão ser apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral.

4 — É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo social.

5 — Os cargos da direcção e os de presidente, vice-presidente da assembleia geral e do conselho fiscal não são acumuláveis entre si.

6 — Os corpos gerentes poderão ser destituídos a todo o tempo por deliberação fundamentada em assembleia geral extraordinária expressamente convocada para o efeito, que fixará também a data em que voltará a reunir extraordinariamente para proceder a nova eleição, em prazo nunca superior a 90 dias.

7 — Ao decidir a destituição dos corpos gerentes, a assembleia geral deverá eleger uma comissão administrativa composta por três membros, com a designação dos cargos de presidente, secretário e tesoureiro, que assegurarão a gestão da Associação até à eleição e posse dos novos eleitos.

8 — Findo o período dos mandatos, os membros eleitos dos órgãos sociais conservar-se-ão, para todos os efeitos, no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam empossados num prazo de 90 dias.

#### Artigo 12.º

1 — A Associação terá ao seu serviço um secretário-geral, que terá as funções de colaborador directo da direcção além daquelas que se encontram enunciadas na portaria regulamentadora de trabalho.

2 — A definição das funções de secretário-geral cabe à direcção, dentro do enquadramento previsto na legislação em vigor.

#### Artigo 13.º

Todos os cargos sociais são exercidos gratuitamente.



#### Artigo 14.º

Em qualquer dos órgãos sociais, cada um dos seus componentes tem direito a um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

### SECÇÃO II

#### Da assembleia geral

#### Artigo 15.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e um secretário.

2 — Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respectivos trabalhos.

3 — Cabe ao secretário auxiliar o presidente no exercício das suas funções.

#### Artigo 16.º

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e dar posse à respectiva mesa, bem como à direcção e ao conselho fiscal;
- b) Fixar, sob proposta da direcção, as jóias e quotas a pagar pelos sócios e membros aliados e eventuais alterações;
- c) Discutir e aprovar o orçamento, o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- d) Deliberar sobre trabalhos e propostas que lhe sejam submetidos por outros órgãos sociais ou sócios;
- e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afectos;
- f) Deliberar sobre a admissão de membros honorários nos termos previstos no n.º 3 do artigo 4.º dos estatutos;
- g) Apreciar e decidir, no prazo de 10 dias úteis, os recursos interpostos nos termos do n.º 3 do artigo 5.º dos estatutos;
- h) Deliberar sobre outros assuntos que sejam cometidos por estes estatutos ou pela lei ou que resultem da sua posição de órgão supremo da Associação.

#### Artigo 17.º

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente no mês de Março para apreciar o orçamento, o relatório de contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos ao ano findo, salvo impossibilidade previamente comunicada pela direcção e conselho fiscal ao presidente da mesa da assembleia geral.

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá sempre que a direcção ou o conselho fiscal o julguem necessário, ou a pedido fundamentado e subscrito por um grupo de, pelo menos, 20% do total de sócios no pleno uso dos seus direitos.

#### Artigo 18.º

1 — A convocação para qualquer assembleia geral deverá ser feita por qualquer meio, com recepção com-

provada, expedido para o domicílio de cada um dos sócios, com a antecedência mínima de 10 dias úteis, e no qual se indicará o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem do dia, acompanhado da documentação de suporte.

2 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os sócios estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

#### Artigo 19.º

1 — A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes ou representados mais de metade dos sócios com direito a voto.

2 — Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia geral funcionar com qualquer número de sócios, em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

#### Artigo 20.º

1 — Cada sócio representa um voto.

2 — Não é admitido o voto por correspondência.

3 — Cada sócio não poderá representar mais de dois outros sócios, devendo, neste caso, ser portador da respectiva credencial, que lhe conferirá os respectivos poderes de representação.

4 — A credencial deverá ser dirigida ao presidente da mesa da assembleia, referindo a assembleia a que se refere, a data, o mandante e o mandatário.

5 — Quanto à forma de votação, observar-se-á o seguinte:

- a) A votação para eleições dos corpos sociais será efectuada por escrutínio secreto;
- b) O estabelecimento da forma das restantes votações compete ao presidente da mesa, sem prejuízo de a própria assembleia geral deliberar outra forma, que então prevalecerá.

#### Artigo 21.º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes.

2 — As deliberações sobre alterações de estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de sócios presentes, salvo para efeitos de alteração do artigo 32.º, que envolve obrigatoriamente o voto favorável de três quartos de todos os sócios.

### SECÇÃO III

#### Da direcção

#### Artigo 22.º

1 — A representação e a gerência associativa são confiadas a uma direcção composta por quatro membros.

2 — A direcção é composta por um presidente e três vice-presidentes.

a) O presidente, que poderá não ser associado, será eleito pela assembleia geral;

b) Caso o presidente deixe de ser associado no decorrer do mandato, poderá manter-se no cargo até ao final, com o acordo da direcção.

#### Artigo 23.º

Compete à direcção:

- a) Representar a Associação, em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação, admitindo e dispensando pessoal, e fixar as respectivas condições de trabalho e remunerações;
- c) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- d) Apresentar anualmente à assembleia geral o orçamento, o relatório e as contas da gerência, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- e) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que se mostrarem necessárias à prossecução dos interesses da Associação;
- f) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa do sector de actividade;
- g) Constituir e promover o trabalho das comissões técnicas especializadas e divulgar os seus resultados aos sócios;
- h) Delegar nos serviços da Associação as competências que se mostrem necessárias para o desenvolvimento da actividade associativa, nomeadamente no secretário-geral;
- i) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e protocolos com incidência para os sectores abrangidos.

#### Artigo 24.º

1 — Às comissões técnicas especializadas a criar, nos termos da alínea g) do artigo anterior, compete:

- a) Estudar as matérias específicas que lhe forem solicitadas pela direcção;
- b) Acompanhar a direcção nos trabalhos da sua especialidade e fornecer-lhe os relatórios indispensáveis à sua boa informação.

2 — A direcção fornecerá a estas comissões todo o apoio indispensável à prossecução das tarefas que lhe forem confiadas, dentro dos limites das suas possibilidades económicas.

#### Artigo 25.º

1 — A direcção reúne sempre que o entenda necessário algum dos seus membros e obrigatoriamente uma vez por mês, competindo a sua convocação ao presidente.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

#### Artigo 26.º

1 — Para obrigar a Associação em todos os actos e contratos são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, sem prejuízo de delegação de competências a terceiros ou da constituição de mandatários.

2 — A direcção, sem necessidade de procuração, pode delegar no secretário-geral os poderes para a prática de actos de gestão corrente, nomeadamente a assinatura de correspondência.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho fiscal

##### Artigo 27.º

O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais efectivos.

##### Artigo 28.º

1 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da Associação e dos serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

2 — Qualquer membro do conselho fiscal poderá assistir, sem direito de voto, às reuniões da direcção.

##### Artigo 29.º

O conselho fiscal reunirá sempre que o entenda necessário algum dos seus membros e obrigatoriamente uma vez por ano, competindo a sua convocação ao presidente.

### CAPÍTULO IV

#### Regime financeiro

##### Artigo 30.º

O ano social coincide com o ano civil.

##### Artigo 31.º

1 — Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias, quotas, multas e outras contribuições pagas pelos sócios e membros aliados;
- b) Quaisquer benefícios, subsídios, rendimentos, donativos ou contribuições permitidas por lei;
- c) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;
- d) Os valores pecuniários que, por força da lei, regulamento, estatutos ou disposição contratual, lhe sejam atribuídos a título oneroso ou gratuito;
- e) Quaisquer quantias pecuniárias recebidas pelo pagamento de trabalhos efectuados pela Associação e previamente acordados entre as empresas e a Associação;
- f) As receitas de publicações, cursos, seminários, estudos e protocolos efectuados pela Associação em colaboração com outras entidades.

2 — As despesas da Associação são as que resultam do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos e

todas as outras indispensáveis para a completa realização dos seus fins, bem como as que forem impostas por lei.

## CAPÍTULO V

### Dissolução e liquidação

#### Artigo 32.º

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral, que envolva o voto favorável de três quartos do número de todos os sócios.

2 — À assembleia geral que delibere a dissolução competirá decidir sobre o destino a dar aos bens da Associação.

3 — Caso a assembleia não delibere diferentemente, competirá à direcção em exercício funcionar como comissão liquidatária.

Registados em 12 de Julho de 2007, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 79, a fl. 75 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### Comissão de Trabalhadores da Jayme da Costa, S. A. — Alteração

Alteração dos estatutos aprovada em assembleia geral de 22 Maio de 2007.

#### Artigo 1.º

##### Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que tenham um vínculo contratual celebrado com a empresa Jayme da Costa, S. A.

2 — .....

3 — .....

#### Artigo 4.º

##### Constituição do plenário

1 — .....

2 — Entende-se por trabalhador da empresa todo aquele que presta a sua actividade, conforme o n.º 1 do artigo 1.º

## Artigo 83.º

### Composição e forma de designação das mesas de voto

- 1 — .....  
2 — .....

3 — (*É anulado todo o seu conteúdo.*)

4 — (*O conteúdo deste n.º 4 passa a ser o n.º 3.*)

Registados em 7 de Julho de 2007, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 63/2007, a fl. 117 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

### **Comissão de Trabalhadores da CUF — Químicos Industriais, S. A. — Eleição em 26 de Outubro de 2006 para o mandato de dois anos.**

#### Efectivos:

António Francisco Nunes Guiomar, portador do bilhete de identidade n.º 7425004, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 3 de Julho de 2000, nascido em 26 de Julho de 1961, em Beduído, Estarreja.  
João Carlos da Conceição e Melo, portador do bilhete de identidade n.º 12284375, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 21 de Janeiro de 2005, nascido em 24 de Outubro de 1975, em Troviscal, Oliveira do Bairro.  
Carlos Alberto da Costa e Silva, portador do bilhete de identidade n.º 1589335, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 30 de Maio de 2005, nascido em 28 de Março de 1950, em Ates, Mealhada.  
Tomás Lamego da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 9875303, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 26 de Setembro de 2005, nascido em 17 de Fevereiro de 1971, em Bunheiro, Murtosa.

#### Suplentes:

António Manuel de Sousa Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 5401808, emitido pelo arquivo de identificação de Aveiro em 10 de Novembro de 2004, nascido em 22 de Fevereiro de 1959, em Beduído, Estarreja.  
Manuel Maria de Almeida Martins, portador do bilhete de identidade n.º 6319988, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 2 de Maio de 2003, nascido em 5 de Novembro de 1959, em Válega, Ovar.  
Agostinho Cirne de Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 3303796, emitido pelo arquivo de identificação de Aveiro em 16 de Julho de 1997, nascido em 23 de Maio de 1955, em Bunheiro, Murtosa.  
Marinha da Ascensão Rodrigues Valente de Matos Maia, portadora do bilhete de identidade n.º 7652942,

emitido pelo arquivo de identificação de Aveiro em 7 de Maio de 2003, nascida em 18 de Julho de 1967, em Avança, Estarreja.

Registados em 6 de Julho de 2007, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 64/2007, a fl. 117 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da FUNFRAP Fundição Portuguesa, S. A. — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, foi publicada a eleição da Comissão de Trabalhadores da FUNFRAP — Fundição Portuguesa, S. A.

Considerando que a aludida publicação enferma de incorrecções, a seguir se procede à necessária rectificação e republicação:

### **Comissão de Trabalhadores da FUNFRAP — Fundição Portuguesa, S. A. — Eleição em 4 de Maio de 2007 para o biénio de 2007-2009.**

Manuel Fernando Oliveira Couto, casado, preparador de areias para fundição de 1.ª, posto de trabalho: macharia, nascido em 29 de Março de 1966, portador do bilhete de identidade n.º 7457520, emitido em 13 de Janeiro de 2006 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Mário Gaspar Valério, casado, detector de deficiências de fabrico de 1.ª, posto de trabalho: acabamentos, nascido em 17 de Junho de 1961, portador do bilhete

de identidade n.º 6253964, emitido em 7 de Junho de 1999 pelo arquivo de identificação de Aveiro. Mário Manuel Gonçalves Soares, casado, macheiro mecânico de 1.ª, posto de trabalho: macharia, nascido em 10 de Outubro de 1952, portador do bilhete de identidade n.º 2861651, emitido em 21 de Maio de 1997 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

António Emídio Valente Abreu, casado, serralheiro de ferramentas, moldes cunhos e cortantes de 1.ª, posto de trabalho: modelagem, nascido em 2 de Maio de 1961, portador do bilhete de identidade n.º 5525799, emitido em 14 de Dezembro de 1999 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

João Manuel Tavares Couras, casado, electromecânico com mais de três anos, posto de trabalho: conservação, nascido em 2 de Julho de 1974, portador do bilhete de identidade n.º 10294366, emitido em 5 de Setembro de 2005 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

### **Comissão de Trabalhadores da Fundação Calouste Gulbenkian — Eleição em 23 de Maio de 2007 para o mandato de um ano.**

Alexandre Zorai de Jesus Louro, bilhete de identidade n.º 5120461.

Ana Paula Azevedo de Nascimento Rosa, bilhete de identidade n.º 5601682.

Artur Marinho da Silva, bilhete de identidade n.º 3315858.

João António da Silva Pires, bilhete de identidade n.º 4653575.

Manuel José Moreira Mileu, bilhete de identidade n.º 6015820.

Paulo Alexandre de Albuquerque Emiliano, bilhete de identidade n.º 35326948.

Registados em 11 de Julho de 2007, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 65, a fl. 118 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da Eugster & Frismag, Electrodomésticos, L.ª — Eleição em 30 de Maio de 2007 para o mandato de dois anos**

Nome	Bilhete de identidade		
	Número	Data de emissão	Arquivo
Vasco dos Santos Amaro .....	6243342	15 de Abril de 1999 .....	Lisboa.
Zélia Maria Santos Ferreira .....	7855641	30 de Setembro de 2002 .....	Lisboa.
Ana Paula Félix S. Frutuoso .....	10094540	5 de Junho de 2002 .....	Lisboa.
Teresa Paula Santos Roque .....	10299216	16 de Novembro de 2005 .....	Lisboa.
Mário Filipe R. Santos .....	8102287	5 de Fevereiro de 2007 .....	Lisboa.

Registados em 11 de Julho de 2007, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 66, a fl. 118 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A. — Eleição em 15, 16, 17 e 18 de Março de 2007 para o mandato de três anos — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2007, estão publicados os membros da Comissão e das Subcomissões de Trabalhadores da BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A.

Verificando-se que no referido *Boletim do Trabalho e Emprego* não consta a identificação dos membros eleitos da Subcomissão de Trabalhadores do CO de Vendas Novas, procede-se à sua publicação:

#### **Subcomissão de Trabalhadores do CO de Vendas Novas**

##### **Efectivo:**

Luís Carlos Padrão Raposo, natural de Angola, nascido em 1 de Março de 1971, casado, bilhete de identidade n.º 9432214, de 4 de Junho de 2003, do arquivo de Évora, residente na Avenida da Misericórdia, 28-B, 7080-068 Vendas Novas.

##### **Suplente:**

António João Lopes Mateus, natural de Vimieiro, Arraiolos, nascido em 6 de Maio de 1968, casado, bilhete de identidade n.º 8532107, de 5 de Novembro de 2004, de arquivo de Évora, residente na Rua de Bento Gonçalves, lote 4, 1.º, direito, 7080-044 Vendas Novas.

# REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### **CAMO — Ind. de Autocarros, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da convocatória efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte — STIMMN, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 266.º do mesmo diploma, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 3 de Julho de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança,

higiene e saúde no trabalho na empresa CAMO — Indústria de Autocarros, S. A.:

«O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte vem, ao abrigo do artigo 260.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e em nome dos trabalhadores por si representados da empresa CAMO — Indústria de Autocarros, S. A., Rua da Serpente, 4406-401 Canelas, Vila Nova de Gaia, informar que se vai realizar a respectiva eleição no dia 27 de Setembro de 2007.»

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**Mora Portugal, Sociedade Unipessoal, L.da — Eleição, para o mandato de três anos, realizada em 21 de Junho de 2007, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007.**

Efectivo:

Maria da Soledade Gonçalves Silva, bilhete de identidade n.º 12171244, emitido em 24 de Maio de 2002 pelo arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Suplente:

Sérgio Manuel da Cunha Lopes, bilhete de identidade n.º 13373391, emitido em 12 de Janeiro de 2004 pelo arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Registados em 5 de Julho de 2007, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 39, a fl. 16 do livro n.º 1.

**Francisco Manuel Gomes Cabral, L.da (Confecções Carveste) — Eleição realizada em 12 de Junho de 2007, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007.**

Efectivos:

Elsa Maria Rodrigues Almeida, bilhete de identidade n.º 7045990, de 17 de Janeiro de 2001, do arquivo de Castelo Branco.

Francelina Maria Proença Casteleiro, bilhete de identidade n.º 9824665, de 15 de Junho de 2005, do arquivo de Castelo Branco.

Maria de Lurdes Fonseca Correia, bilhete de identidade n.º 7158936, de 8 de Julho de 1999, do arquivo de Castelo Branco.

Suplentes:

Maria do Céu Costa Proença, bilhete de identidade n.º 8552084, de 10 de Maio de 2001, do arquivo de Castelo Branco.

Lídia Maria Almeida Caramelo Pereira, bilhete de identidade n.º 11173573, de 3 de Maio de 2005, do arquivo de Castelo Branco.

Paulo Francisco Batista Esteves, bilhete de identidade n.º 10706299, de 3 de Janeiro de 2007, do arquivo de Castelo Branco.

Registados em 6 de Julho de 2007, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 40, a fl. 16 do livro n.º 1.

**Ind. Metálicas Veneporte, S. A. — Eleição em 11 de Junho de 2007 para o mandato de três anos, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007.**

Efectivos:

Alberto Alexandre Marques Pereira, bilhete de identidade n.º 9962697, de 6 de Outubro de 2005.

Eugénio Gomes Carvalhal dos Reis, bilhete de identidade n.º 10136444, de 22 de Outubro de 2001.  
Rui Jorge de Noronha Correia, bilhete de identidade n.º 10127398, de 29 de Dezembro de 2004.

Suplentes:

Fernando Manuel Simões Martins, bilhete de identidade n.º 10298808, de 4 de Novembro de 2003.  
Jorge Miguel Gomes da Costa, bilhete de identidade n.º 11109967, de 29 de Outubro de 2003.  
Daniel Gregory Nelson Rodriguez, CRP n.º 0000557, de 16 de Novembro de 2006.

Registados em 11 de Julho de 2007, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 42/2007, a fl. 16 do livro n.º 1.

