

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 5

1.<sup>A</sup> SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 12,73

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 5	P. 913-1046	8-FEVEREIRO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	-------------	------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	917
Organizações do trabalho .....	986
Informação sobre trabalho e emprego .....	1039

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

- |   |     |
|---|-----|
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....                            | 917 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul ..... | 918 |
| — Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares .....                                | 919 |

#### Convenções colectivas de trabalho:

- |  |     |
|--|-----|
| — CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedoros de Artigos de Óptica e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra — Revisão global .....  | 920 |
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....  | 941 |
| — CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....  | 964 |
| — 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 — Integração em níveis de qualificação .....   | 983 |
| — CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e venda, apoio e manutenção) — Integração em níveis de qualificação .....  | 984 |
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos) — Distritos de Braga, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo — Integração em níveis de qualificação ..... | 985 |

Pág.

— AE entre a Empresa Auto-Estradas do Atlântico, S. A., e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Integração em níveis de qualificação .....	985
--	-----

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Sind. dos Bancários do Centro — Alteração .....	986
— Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — FESETE — Alteração ....	1008

#### II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Médicos da Zona Centro .....	1009
— Sind. Independente dos Correios de Portugal .....	1009
— SINDESCOM — Sind. dos Profissionais de Escritório, Comércio, Ind., Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores .....	1010
— Sind. dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta (Ilhas do Faial, Pico, Flores e Corvo) .....	1011

### Associações de empregadores:

#### I — Estatutos:

— Assoc. Empresarial de Sines .....	1011
-------------------------------------	------

#### II — Direcção:

...

#### III — Corpos gerentes:

...

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

— Borrachas Portalegre, Sociedade Unipessoal, L. <sup>da</sup> — Alteração .....	1021
— Citroën Lusitânia, S. A. R. L., que passa a designar-se por Comissão de Trabalhadores da Peugeot Citroën Automóveis de Portugal, S. A. ....	1033

#### II — Identificação:

— Borrachas Portalegre, Sociedade Unipessoal, L. <sup>da</sup> .....	1036
— Citroën Lusitânia, S. A. R. L., que passa a designar-se por Comissão de Trabalhadores da Peugeot Citroën Automóveis de Portugal, S. A. ....	1037
— TAP — Air Portugal — Substituição .....	1037
— Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores das Empresas do Sector Bancário — Rectificação .....	1037

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

#### I — Convocatórias:

— FERFOR — Empresa Industrial de Ferramentas e Forjados, S. A. ....	1037
— ACTARIS — Sistemas de Medição, L. <sup>da</sup> .....	1038
— Port'Ambiente — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A. ....	1038

## II — Eleição de representantes:

— Johnson Controls II de Portalegre ..... 1038

## Conselhos de empresa europeus:

...

## Informação sobre trabalho e emprego:

### Empresas de trabalho temporário autorizadas:

— Empresas de trabalho temporário autorizadas (nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro), reportadas a 12 de Janeiro de 2005 ..... 1039



### SIGLAS

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

### ABREVIATURAS

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



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP- CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP- CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As organizações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas na área da sua aplicação a empresas do mesmo sector económico não filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na mesma convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. Segundo o estudo de avaliação do impacte da respectiva extensão, cerca de 27 % dos trabalhadores do sector auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo

que 20 % auferem retribuições inferiores em mais de 2,8 % às da tabela salarial da convenção. São as empresas com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

Assinala-se que foi actualizado o subsídio de alimentação com um acréscimo de 25,3 % na tabela B e o abono para falhas em 17 % na mesma tabela, com uma expressão sensivelmente dupla do ajustamento salarial. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo a que as referidas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 44,

de 29 de Novembro de 2004, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho (CCT) entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades empregadoras não filiadas em qualquer associação de empregadores que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades empregadoras filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2.º

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

17 de Janeiro de 2005. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho (CCT) celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As organizações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas na área da sua aplicação a empresas do mesmo sector económico não filiadas nas

associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na mesma convenção não representados pela associação sindical outorgante.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. Segundo o estudo de avaliação do impacte da respectiva extensão, cerca de 85 % dos trabalhadores do sector auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 80 % auferem retribuições inferiores em mais de 8,2 % às da tabela salarial da convenção. São as empresas com até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores à da tabela salarial da convenção.

Assinala-se que as alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias (ajudas nas deslocações, abono para falhas e diuturnidades) entre 4,14 % e 6,25 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, respectivamente, ou pelas respectivas portarias de extensão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

No entanto, a presente extensão é aplicável a empregadores titulares de estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante que sejam filiados nas associações de empregadores subscritoras da convenção, de modo a abranger os respectivos trabalhadores não representados pela associação sindical outorgante da convenção colectiva.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho (CCT) entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2004, são estendidas, nos distritos de Lisboa e Setúbal

e nos concelhos de Belmonte, Covilhã, Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova, Sertã, Vila do Rei e Portimão:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de, respectivamente, de 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, ou pelas respectivas portarias de extensão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

2.º

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

17 de Janeiro de 2005. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

### **Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho (CCT) celebrado entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2003, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As organizações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas na área da sua aplicação a empresas do mesmo sector económico não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na mesma convenção não representados pela associação sindical outorgante.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. Segundo o estudo de avaliação do impacto da respectiva

extensão, mais de 77% dos trabalhadores do sector auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 39% auferem retribuições inferiores em mais de 6,5% às da tabela salarial da convenção. São as empresas com até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

As retribuições do praticante com 17 anos e do praticante com menos de 17 anos contempladas na tabela salarial da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Por força da outorga da Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e São João da Madeira e da Associação Empresarial de Santa Maria da Feira, a convenção abrange os concelhos de Ovar, São João da Madeira e Santa Maria da Feira, do distrito de Aveiro.

Contudo, existindo convenção colectiva celebrada pela Associação Comercial de Aveiro e outras aplicável ao sector do comércio de carnes do distrito de Aveiro, nomeadamente nos concelhos referidos, cuja última portaria de extensão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003, a presente extensão não deverá abranger os aludidos concelhos. Nestas circunstâncias, a presente extensão abrangerá os distritos do Porto, Viana do Castelo, Bragança e os concelhos de Vila Real, Alijó, Mondim de Basto, Murça, Ribeira da Pena, Sabrosa e Vila Pouca de Aguiar, do distrito de Vila Real.

A presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, respectivamente, ou pelas respectivas portarias de extensão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

No entanto, a presente extensão é aplicável a empregadores titulares de estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante que sejam filiados nas associações de empregadores subscritoras da convenção, de modo a abranger os respectivos trabalhadores não representados pela associação sindical outorgante da convenção colectiva.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2004, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho (CCT) entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2003, são estendidas, nos distritos do Porto, Viana do Castelo, Bragança e nos concelhos de Vila Real, Alijó, Mondim de Basto, Murça, Ribeira da Pena, Sabrosa e Vila Pouca de Aguiar, do distrito de Vila Real:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — As retribuições do praticante com 17 anos e do praticante com menos de 17 anos contempladas na tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — A presente extensão não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que sejam abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33, 32 e 13, de, respectivamente, 8 de Setembro de 2000, 29 de Agosto de 2001 e 8 de Abril de 2004, ou pelas respectivas portarias de extensão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001.

2.º

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

17 de Janeiro de 2005. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a APFAO — Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra — Revisão global.**

Revisão integral do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2000, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003.

#### CAPÍTULO I

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

###### Cláusula 1.ª

###### Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se a todo o território nacional à actividade de comércio por grosso de artigos de óptica e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Forne-

cedores de Artigos de Óptica e, por outra, todos os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e sindicalizados nas associações sindicais signatárias.

2 — Aquando da entrega para publicação deste CCT ao Ministério do Trabalho, as associações patronais e sindicais outorgantes obrigam-se a requerer a extensão deste CCT a todas as empresas que exerçam a sua actividade neste sector e que não estejam filiadas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores com as categorias profissionais nele previstas que não se encontrem filiados nas associações sindicais signatárias.

###### Cláusula 2.ª

###### Vigência, denúncia e revisão

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

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Maio de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

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

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

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

2 — No recrutamento externo, as empresas deverão, na medida em que isso for possível, admitir desempregados de grupos sociais desfavorecidos, designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher.

3 — No acto de admissão deverá constar num documento escrito e assinado por ambas as partes o seguinte:

- a) Nome completo do trabalhador e identificação da empresa;
- b) Categoria profissional e definição de funções;
- c) Horário de trabalho;
- d) Local de trabalho e ou área ou zona de trabalho e sede da empresa;
- e) Retribuições (retribuição base, subsídios, etc.) e sua periodicidade;
- f) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;

- g) Duração do período experimental;
- h) Data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos.

Este documento deverá ser feito em duplicado, sendo um exemplar para a entidade patronal e um exemplar para o trabalhador.

4 — O não cumprimento do disposto no número anterior implica para a entidade patronal a obrigação de provar que as declarações feitas pelo trabalhador não são verídicas, se a falta de contrato escrito lhe for imputada.

5 — Deverão ser fornecidos ao trabalhador os documentos seguintes, caso existam:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como de segurança, de regalias sociais, etc.

6 — A entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria, classe, escalão ou grau por este adquiridos ao serviço de outra empresa do mesmo sector, desde que, no acto de admissão, o trabalhador dê, por escrito, conhecimento à nova entidade patronal das referidas regalias.

7 — O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo dos direitos e regalias estipulados neste contrato colectivo e aplicável à nova entidade patronal.

8 — É proibido à entidade patronal fixar a idade máxima de admissão.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — As condições de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

I — Trabalhadores de comércio, similares e trabalhadores em armazém:

- a) De futuro só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade e com as habilitações literárias mínimas exigidas por lei;
- b) Como praticantes só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade;
- c) Os indivíduos de ambos os sexos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

II — Trabalhadores administrativos:

- a) A idade mínima de admissão dos trabalhadores administrativos é de 16 anos;
- b) As habilitações mínimas exigidas são o 11.º ano do ensino secundário ou equivalente a cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles;
- c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas;

- d) O disposto na alínea b) não será aplicável no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

### III — Cobradores:

Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

### IV — Telefonistas:

Idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais.

### V — Contínuos, porteiros, guardas e pacotes:

- a) Paquetes, contínuos e porteiros — idade não inferior a 16 anos e habilitações mínimas legais;
- b) Guardas — idade não inferior a 21 anos e habilitações mínimas legais.

### VI — Trabalhadores técnicos de vendas:

- a) De futuro só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 18 anos de idade, diligenciando as empresas no sentido de, em igualdade de circunstâncias, serem preferidos os trabalhadores com curso técnico-profissional do comércio ou equivalente;
- b) As habilitações acima referidas não serão exigíveis aos profissionais que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem ou tenham desempenhado essas funções.

VII — Os trabalhadores habilitados com o curso técnico de óptica ocular ministrado nas escolas oficiais serão admitidos com a categoria mínima de terceiro-oficial de óptica.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1 — A entidade patronal que readmitir um trabalhador cujo contrato haja cessado nos três anos anteriores obriga-se a contar na antiguidade do trabalhador o tempo de serviço prestado anteriormente, salvo se o contrato houver cessado por rescisão do trabalhador sem justa causa.

2 — A readmissão prevista no n.º 1 desta cláusula não está sujeita ao período experimental.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores é feita a título experimental, salvo acordo em contrário.

2 — O período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores enquadrados nos grupos I e II da tabela salarial, com excepção de gerente comercial e do chefe de escritório;
- c) 240 dias para o gerente comercial, chefe de escritório e quadros superiores.

3 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indem-

nização, obrigando-se, contudo, a entidade patronal a avisar o trabalhador da cessação com oito dias de antecedência ou a pagar-lhe uma importância correspondente.

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

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu 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 contrato em virtude daquela proposta.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contrato a termo

1 — As empresas só poderão contratar trabalhadores a termo certo ou incerto, nos termos da lei, desde que a celebração de tal contrato se destine à satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — O contrato a termo certo caduca no termo do prazo estipulado, desde que a entidade empregadora ou o trabalhador comunique, respectivamente, até 15 ou até 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

3 — O contrato a termo incerto caduca quando, prevenindo-se a ocorrência do termo incerto, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

4 — A caducidade do contrato a termo confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de retribuição por cada mês completo de duração do contrato.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções numa das categorias que se enumeram e definem no anexo I.

2 — As entidades patronais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de os classificar, no prazo de 30 dias, numa das categorias indicadas no referido anexo, ouvidos os delegados sindicais.

3 — Quando os trabalhadores desempenharem funções a que correspondam diversas categorias, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada e correspondente retribuição.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

Relações nominais

1 — As entidades patronais obrigam-se a organizar e remeter, dentro dos prazos e às entidades referidas na lei, os quadros do pessoal ao seu serviço.

2 — As empresas inscreverão, ainda, nos mapas de pessoal utilizados mensalmente para o pagamento de quotização aos sindicatos, além dos trabalhadores em serviço militar, os na situação de doentes, sinistrados, os menores de 18 anos de idade, os que estiverem na situação de licença sem retribuição e os admitidos a título experimental ou temporário. Quando as entidades patronais chefiem efectivamente os estabelecimentos, indicar-se-á também o nome e o cargo que estão a desempenhar.

3 — O incumprimento das obrigações constantes desta cláusula faz incorrer a entidade patronal nas penalidades legais fixadas para o efeito.

4 — O disposto nesta cláusula ficará prejudicado se entretanto for publicada legislação que regule de maneira diferente esta matéria.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

Dotações mínimas

1 — Quando as entidades patronais tenham estabelecido filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os trabalhadores ao serviço nestas e no estabelecimento central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

2 — Para elaboração do quadro de pessoal observar-se-ão as seguintes regras:

I — Trabalhadores de comércio e oficiais de óptica:

- a) É obrigatória a existência de um empregado comercial, técnico de comércio, oficial encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores da secção ou do estabelecimento seja igual ou superior a três;
- b) O número de praticantes não poderá exceder dois mais 25% dos trabalhadores classificados como empregados comerciais, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- c) Densidades:

Empregados comerciais e oficiais de óptica	Número de trabalhadores																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Primeiros .....	-	-	-	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
Segundos .....	-	-	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4
Terceiros .....	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5
Ajudantes .....	-	1	1	1	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	5	5	5	6	7	7

- d) Havendo mais de 20 trabalhadores, a distribuição será feita de forma que em cada categoria não haja mais trabalhadores do que os atribuídos à categoria superior e mais 2;
- e) Sempre que a entidade patronal exerça, de forma efectiva, funções no estabelecimento, poderá preencher qualquer das categorias previstas nos grupos do anexo i;
- f) Nos estabelecimentos em que não haja trabalhador com funções exclusivas de caixa pode essa função ser cometida a qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções.

- c) O número total de estagiários no escritório não poderá ser superior a 25% de assistentes administrativos ou a um, no caso de o número de assistentes administrativos ser inferior a quatro.

III — Profissionais de armazém — quadro de densidades:

- a) Até 6 trabalhadores, é obrigatória a existência de 1 encarregado;
- b) De 7 a 10 trabalhadores, é obrigatória a existência de 1 encarregado de armazém e de 1 fiel de armazém;
- c) De 11 a 15 trabalhadores, é obrigatória a existência de 1 encarregado de armazém e de 2 fiéis de armazém;
- d) Mais de 15 trabalhadores, é obrigatória a existência de 1 encarregado geral de armazém, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

II — Trabalhadores administrativos:

- a) É obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de escritório com um mínimo de 15 trabalhadores. Os chefes de secção serão no mínimo de 15% dos trabalhadores administrativos;
- b) As percentagens a observar na classificação dos assistentes administrativos serão as seguintes:

Assistentes administrativos	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros .....	-	-	1	1	1	2	2	2	3	3
Segundos .....	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros .....	-	1	1	2	2	2	3	3	3	4

Cláusula 11.<sup>a</sup>

Acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador a categoria superior.

I — Trabalhadores de comércio, de óptica e de armazém:

- a) Os praticantes e aprendizes de óptica com dois anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior;

- b) Os segundos-empregados comerciais e terceiros-empregados comerciais, bem como os segundos-oficiais e terceiros-oficiais, serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completem três anos de permanência na sua categoria;
- c) Os ajudantes e oficiais-ajudantes logo que completem dois anos de permanência na categoria serão imediatamente promovidos a terceiros-empregados comerciais e a terceiros-oficiais, respectivamente;
- d) Os primeiros-oficiais serão promovidos a técnicos de óptica ocular ao fim de três anos, desde que habilitados com o respectivo curso.

## II — Trabalhadores administrativos:

- a) Os paquetes logo que completem 18 anos de idade serão promovidos a contínuos;
- b) Os estagiários, após dois anos de permanência na categoria ou logo que atinjam os 22 anos de idade, ascenderão a assistentes administrativos de 3.<sup>a</sup>;
- c) Os assistentes administrativos de 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>, após três anos de permanência na categoria, ascenderão a assistentes administrativos de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>, respectivamente.

2 — Para os efeitos previstos nesta cláusula, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Não encarregar qualquer trabalhador de serviços que não sejam os da sua profissão ou categoria, de harmonia com a definição constante do anexo I, salvo com o acordo deste;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup> deste contrato, bem como permitir a afixação em local próprio e bem visível de todos os comunicados dos sindicatos;
- i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do

trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

- j) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- m) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos relacionados com o cumprimento deste CCT;
- n) Enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 15 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados que o solicitem por escrito, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos, visados pelos delegados sindicais, comissão sindical de empresa ou comissão intersindical de empresa, quando existam.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias;
- e) Em caso algum baixar a categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio consentimento, feito por escrito, sem prejuízo do disposto na cláusula 15.<sup>a</sup>;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabe-

lecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal**

1 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nas cláusulas 12.<sup>a</sup> e 13.<sup>a</sup> dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito às indemnizações fixadas na cláusula 43.<sup>a</sup>

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos referidos na cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Transferência do trabalhador**

1 — No caso de o trabalhador dar o seu acordo à transferência a que se refere a alínea f) da cláusula 13.<sup>a</sup>, a entidade patronal custeará todas as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens e suportará o aumento do custo de vida resultante da mudança e indemnizá-lo-á de todos os prejuízos por esta acarretados, nomeadamente os que resultarem do tempo que o trabalhador gastar a mais com a deslocação para o novo local de trabalho.

2 — Caso o trabalhador não dê o seu acordo à citada transferência, mas ela se efective por mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço, pode rescindir o contrato com direito às indemnizações referidas na cláusula 43.<sup>a</sup>, a não ser que a entidade patronal prove que não há prejuízo sério.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Deveres dos trabalhadores**

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

- a) Cumprir as disposições da lei e as cláusulas do presente contrato;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em

concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Alteração da entidade patronal**

1 — Em caso de transmissão de exploração, fusão, nacionalização, incorporação ou constituição de novas empresas, segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associada(s) ou não, mantêm-se os contratos de trabalho dos trabalhadores atingidos, bem como os direitos estabelecidos neste CCT, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações emergentes do contrato de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade patronal durante os 30 dias anteriores à alteração fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos. Devem ser notificados no mesmo sentido os trabalhadores ausentes por motivos justificados.

4 — Em qualquer dos casos previstos no n.º 1 desta cláusula serão uniformizadas as condições mínimas de prestação de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria no prazo máximo de três meses.

5 — Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Reestruturação de serviços**

Em caso de reestruturação de serviços, aos trabalhadores serão asseguradas condições e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária por conta da empresa para adequação às novas funções.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de segunda-feira a sexta-feira e não poderá exceder quarenta horas em cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, depois de quatro ou cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Nas empresas que tenham escritórios junto dos estabelecimentos ou armazém poderá o horário do escritório ser regulado pelo horário do estabelecimento ou armazém, mediante autorização do Ministério do Trabalho em face de requerimento devidamente fundamentado, não podendo ser excedido os limites fixados nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Haverá tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo porém de admitir que tal tolerância ultrapasse sessenta minutos mensais.

5 — A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada ao serviço, até ao limite de sessenta minutos mensais.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3 — Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4 — Não se considera trabalho suplementar o prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal, sem prejuízo do previsto nos números anteriores, ou para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

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

6 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas.

7 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar e a pagar o transporte, desde que o trabalhador não tenha transporte habitual.

8 — Sempre que o trabalho suplementar coincida com a hora normal da refeição do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a assegurar e a pagar a refeição.

9 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia nem ultrapassar o máximo de cem horas por ano.

10 — A prestação de trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100%, tanto para o trabalho suplementar nocturno como para o trabalho suplementar diurno.

11 — A prestação de trabalho suplementar terá de ser prévia e expressamente determinada pela entidade patronal, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

12 — As entidades patronais devem possuir um registo de trabalho suplementar, onde, com o visto de cada trabalhador, serão registadas as horas de trabalho suplementar imediatamente após a sua prestação.

13 — Do registo previsto no número anterior constará sempre indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

14 — No mesmo registo deverão ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

15 — A retribuição por trabalho suplementar deve ser paga até ao dia 6 do mês seguinte àquele em que foi prestado.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

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

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

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório retribuído, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador,

ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100%.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Princípio geral

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

2 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho, dentro dos limites da lei e deste contrato, ouvidos os trabalhadores interessados.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Execução de funções que requeiram a ultrapassagem frequente dos horários de trabalho estabelecidos.

2 — O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

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

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4 — A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste AE, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5 — A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas no n.º 3 desta cláusula, é a seguinte:

- 35% da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea a);  
O valor correspondente às horas prefixadas, calculado com base na fórmula (número de horas × 25% da retribuição base mensal), para as situações previstas na alínea b);  
20% da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea c).

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente contrato, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorrer entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno normal será superior em 50% à retribuição a que dá direito o equivalente prestado durante o dia.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Retribuição certa mínima

1 — Para efeitos de retribuição, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 — As retribuições estabelecidas no n.º 1 desta cláusula compreendem a parte certa da retribuição, a qual passa a ser designada por retribuição certa mínima.

3 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição certa mínima prevista no anexo II, independentemente da parte variável.

4 — A retribuição mista definida no número anterior deverá ser considerada pela entidade patronal para todos os efeitos previstos neste contrato.

5 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a retribuição exclusivamente em comissões.

6 — Aos técnicos de vendas a quem, sem o seu acordo, seja alterada a área de trabalho ou mudada a clientela será garantida, durante os 9 meses subsequentes à modificação, uma retribuição não inferior à média dos 12 meses anteriores àquela.

7 — Os trabalhadores responsáveis pela caixa (escritório e balcão), quando exerçam efectivamente essas funções, e o cobrador terão direito a um abono mensal para cobrir o risco de falhas igual a 3,6% sobre a tabela do grupo IV, com arredondamento para a dezena de centimos mais próxima.

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

9 — O abono para falhas não será liquidado durante o período de férias nem integrará os subsídios de férias e Natal.

10 — Para todos os efeitos previstos neste contrato, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — As retribuições previstas na cláusula anterior correspondem ao tempo de trabalho normal compreendido num mês.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho diário.

3 — O pagamento da parte da retribuição correspondente a comissões sobre vendas terá de ser efectuado durante o mês seguinte àquele em que se emitiu a faturação da venda.

4 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local de trabalho

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

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

3 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 50,50 para alimentação e alojamento.

4 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço — € 31,20;  
Almoço ou jantar — € 11,90.

5 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 sobre o preço do litro de gasolina sem chumbo 98 por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo os passageiros transportados gratuitamente.

6 — A entidade patronal é responsável pelos acidentes de trabalho ocorridos com os trabalhadores do serviço externo, a qualquer hora do dia, desde que em serviço, devendo transferir essa responsabilidade para uma companhia de seguros.

7 — No caso de a empresa fornecer viaturas aos empregados, fica obrigada a fazer também um seguro ilimitado de responsabilidade civil, incluindo passageiros transportados gratuitamente.

8 — Compete à entidade patronal a escolha e pagamento do meio de transporte.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deslocações para o estrangeiro

1 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações ao estrangeiro, salvo se tiver dado o seu acordo.

2 — A entidade patronal obriga-se a fazer um seguro de viagem relativo ao trabalhador deslocado ao estrangeiro, abrangendo despesas médicas no caso de acidente ou doença súbita.

3 — As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a retribuição da mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante em período que não poderá exceder um total de 30 dias seguidos ou 60 dias alternados, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem à mudança de categoria.

4 — Considera-se trabalho ocasional quando não ocorra por período superior a dez horas por mês, não podendo exceder cem horas por ano.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de retribuição superior, passará a receber a retribuição efectivamente auferida pelo substituído desde que a substituição tenha duração igual ou superior a 10 dias de trabalho.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Após uma semana de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, só poderá deixar de exercer as suas novas funções com o regresso do titular do lugar.

4 — Verificando-se o impedimento definitivo do substituído, o substituto passa à categoria daquele, produzindo a alteração todos os seus efeitos desde a data em que se verificou a substituição.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — As retribuições mínimas da tabela serão acrescidas de diuturnidades de valor igual a 4,7% sobre a tabela do grupo IV, com arredondamento para a dezena de centimos mais próxima, por cada dois anos de permanência na empresa e em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — Em caso de promoção, nenhum trabalhador poderá vir a auferir retribuição inferior à que decorreria da adição da retribuição mínima que auferia na categoria anterior com as diuturnidades a que tinha direito.

3 — Para os trabalhadores já abrangidos pelo regime de diuturnidades, o prazo para a sua atribuição conta-se desde o vencimento da última; para os restantes trabalhadores esse prazo conta-se desde o ingresso na empresa e na categoria profissional, devendo a diuturnidade ser processada no mês em que perfaça dois anos de antiguidade.

4 — As diuturnidades não serão devidas se a entidade patronal já pagar quantitativo superior ao resultante da adição da retribuição mínima da tabela com as diuturnidades vencidas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até 30 de Novembro de cada ano, um subsídio correspondente a um mês de retribuição ou, no caso de o trabalhador não ter ainda completado naquela época um ano de serviço, um subsídio proporcional aos meses de serviço prestado.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, o mesmo se verificando no caso de incorporação no serviço militar ou suspensão do contrato por impedimento prolongado.

3 — Quando o impedimento prolongado seja motivado por doença subsidiada pela segurança social ou acidente de trabalho, a entidade patronal complementará a parte do subsídio de Natal a cargo da segurança social ou entidade seguradora.

## CAPÍTULO VI

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Período de descanso semanal e feriados**

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo (ou os dias previstos nas escalas de turno). Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

3 — Além dos previstos no número anterior, são ainda considerados mais os seguintes feriados:

Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando aquele não existir, o feriado distrital;  
Terça-feira de Carnaval.

4 — Quando um feriado coincida com um dia de descanso semanal, os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos têm direito de o gozar nos sete dias úteis seguintes.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados**

1 — Sem perda da retribuição normal, o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será retribuído em dobro, dando ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes.

2 — Qualquer fracção de trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados que tenha duração inferior a três horas não poderá deixar de ser remunerada com a retribuição equivalente a, pelo menos, trabalho efectivo prestado durante três horas.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Período de férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo o disposto nos números seguintes.

3 — No ano da contratação o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 22 dias úteis.

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

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

6 — A época de férias deve ser estabelecida por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta de acordo, compete a esta fixá-la entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

7 — As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade patronal e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

8 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade, depois de este as ter iniciado.

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

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

11 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

12 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias os trabalhadores receberão um subsídio de férias no valor correspondente a um mês de retribuição.

2 — No caso previsto no n.º 3 da cláusula anterior, o trabalhador receberá um subsídio de férias de montante equivalente à retribuição do período de férias.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

3 — Todas as faltas, salvo em casos de força maior, deverão ser participadas no prazo de vinte e quatro horas

a contar do dia da falta, com excepção das referidas nas alíneas *h*) e *a*) da cláusula 38.<sup>a</sup>, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias, no segundo caso, e, pelo menos, de véspera, no primeiro.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se desde já como autorizadas pela empresa as seguintes faltas:

- a) Por nascimento de filhos, aborto ou nado-morto, até três dias, acrescidos dos dias indispensáveis para viagens, se as houver;
- b) Prática de actos no exercício de funções de bombeiros voluntários;
- c) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

4 — A entidade patronal poderá exigir a prova dos factos invocados para a justificação das faltas.

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

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Consequência das faltas

1 — As faltas referidas nas alíneas da cláusula 38.<sup>a</sup> não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, salvo, quanto à retribuição, nos seguintes casos:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 38.<sup>a</sup>, «Tipo de faltas», quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

2 — As faltas injustificadas implicam perda de retribuição e, além disso, dão à empresa o direito de as descontar na antiguidade.

3 — A prática repetida de faltas injustificadas, bem como a falta de veracidade dos factos alegados referidos no n.º 4 da cláusula 38.<sup>a</sup>, «Tipo de faltas», além de se considerarem faltas não justificadas podem constituir infracção disciplinar.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a 1,2 meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte ou extinção da entidade empregadora;
- b) Resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador;
- c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2 — No caso de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em vez da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente

1 — Para além dos direitos previstos na lei e neste CCT, aos trabalhadores despedidos colectivamente é também atribuído o direito definido no número seguinte.

2 — Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo, os trabalhadores beneficiam de preferência em futuras admissões em qualquer estabelecimento da mesma entidade patronal.

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 — O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respectivos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores, da data e motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

5 — A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, em tempo útil, antes da transmissão e, sendo o caso, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

6 — O transmitente e o adquirente devem consultar previamente os representantes dos respectivos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam tomar em relação a estes em consequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis às medidas objecto de acordo.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

1 — Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

### CAPÍTULO VIII

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Protecção na maternidade e paternidade

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela entidade patronal:

a) Durante o período de gravidez e até 12 meses após o parto as mulheres que desempenhem

tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

- b) Por ocasião do parto, estas trabalhadoras têm direito a uma licença de 120 dias, se regime mais favorável não resultar da lei;
- c) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea anterior é acrescido de 30 dias por cada gémeo, além do primeiro;
- d) Da licença referida nas alíneas anteriores, 90 dias terão de ser obrigatoriamente gozados a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- e) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea b);
- f) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição, tal como se estivesse ao trabalho. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da segurança social, este reverterá para a empresa;
- g) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- h) O período de licença a seguir a aborto terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, graduada de acordo com prescrição médica devidamente documentada, em função das condições de saúde da mãe;
- i) Durante o período de comprovada amamentação, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno;
- j) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias, desde que as consultas não possam ser marcadas fora das horas de funcionamento normal da empresa;
- k) A mãe trabalhadora que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos, de duração máxima de uma hora cada um, para o cumprimento dessa missão enquanto durar, sem perda de retribuição. Havendo acordo, os períodos acima referidos poderão ser utilizados no início e ou no término da jornada de trabalho;
- l) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para

prestar assistência ao filho, até este perfazer um ano;

- m) Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar as suas férias imediatamente antes ou após a licença de maternidade;
- n) Durante o período de gravidez e no decurso da amamentação, a trabalhadora tem direito a recusar a prestação de trabalho nocturno, nos termos da legislação aplicável;
- o) A trabalhadora grávida ou puérpera tem direito a emprego a meio tempo, com retribuição proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o justifiquem e não haja sacrifício para a entidade patronal.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

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

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 do artigo anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e 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 30 dias.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o trabalhador ou trabalhadora adoptante tem direito a faltar ao trabalho durante 100 dias consecutivos para acompanhamento do menor.

2 — Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles e gozada ou não em simultâneo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Licença parental e 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 que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

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

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

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

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

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

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

8 — Após o decurso da licença prevista nos números anteriores, a entidade empregadora deve facultar a participação do(a) trabalhador(a) em acções de formação e reciclagem profissional.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido submetido a exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a certificar se possui capacidade física e psíquica adequada ao exercício das funções a desempenhar.

2 — Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar ao trabalhador menor exame médico, para prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

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

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

5 — Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondente às funções que desempenharem.

6 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das

20 horas ou das 18 horas se frequentarem aulas nocturnas.

7 — Aos menores é também aplicável o direito à educação e à formação, bem como outros direitos e protecções especiais previstos na lei.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

Considera-se trabalhador-estudante todo o que frequente qualquer nível de educação escolar e ainda cursos de valorização ou aperfeiçoamento profissional, oficial ou particular.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Facilidades para frequência das aulas

1 — As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até dez horas por semana, de harmonia com as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados no n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup> podem ser suspensos até final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista no n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos da cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Prestação de provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantas quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

2 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação de conhecimentos.

3 — As entidades patronais podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.

4 — Para efeitos de aplicação desta cláusula, consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Férias e licenças

1 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pela empresa.

2 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar o gozo de 15 dias de férias interpoladas, sem prejuízo do número total de dias de férias a que tem direito.

3 — Em cada ano civil, o trabalhador-estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos seguintes termos:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 5 dias de licença.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar dos direitos e regalias estabelecidas neste capítulo incumbe ao trabalhador-estudante, junto à entidade patronal, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir destes direitos e regalias deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aproveitamento em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, ou, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis no 3.º ciclo do ensino básico e no ensino secundário, a capitalização de um número de unidades igual ou superior ao dobro das disciplinas em que aquele

se matricule, com um mínimo de uma unidade de cada uma dessas disciplinas.

4 — É considerado com aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior por causa de ter gozado a licença por maternidade ou licença parental não inferior a um mês ou devido a acidente de trabalho ou doença profissional.

## CAPÍTULO IX

### Condições gerais

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença ou de acidente

1 — Em caso de doença, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador auferia à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 60 dias por ano.

2 — Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará para conseguir a reconversão compatível com as diminuições verificadas.

3 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

4 — No caso de incapacidade temporária parcial, a entidade patronal providenciará no sentido de dar trabalho compatível ao trabalhador, pagando a diferença entre o subsídio que o trabalhador receba e a retribuição líquida à data da baixa.

5 — No caso de incapacidade temporária absoluta, a entidade patronal pagará um subsídio igual à diferença entre a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito e a retribuição líquida à data da baixa durante seis meses.

6 — A prova dos impedimentos referidos nos números anteriores consiste na apresentação pelo trabalhador do boletim de baixa pela segurança social ou companhia de seguros, independentemente do conhecimentos que do facto deve dar à entidade patronal no prazo de vinte e quatro horas.

7 — Os complementos referidos nos números anteriores cessam no momento em que os trabalhadores passem à situação de reforma.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O regime sobre disciplina é aquele que consta da legislação em vigor e do disposto nos números seguintes.

2 — A acção disciplinar será exercida no prazo de 45 dias após o conhecimento da infracção pela empresa.

3 — Apenas é permitido fixar as seguintes sanções disciplinares, conforme a gravidade da falta:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor e pela mesma infracção não poderá ser aplicada mais de uma sanção.

5 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

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

## CAPÍTULO XI

### Livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical, delegados sindicais ou, na sua falta, de 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

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

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pelo delegado sindical, pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal com a antecedência mínima de vinte e quatro horas da hora a que pretendem efectua-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso.

5 — Os dirigentes sindicais que não trabalhem na empresa poderão participar nas reuniões referidas nos números anteriores com o pré-aviso de três horas.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais;
- b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 50 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriada ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem verem alterado o horário de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3 — Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de segurança social 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 retribuição.

4 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinco dias por mês.

5 — Para o exercício das suas funções, dispõem os demais trabalhadores com funções sindicais de um crédito de dez horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afectados na retribuição ou qualquer outros direitos.

6 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

7 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na segurança social poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da retribuição.

8 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada

por escrito, com antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários, ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificou.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Organização sindical

1 — Em todas as empresas poderão existir delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais podem constituir-se em comissões sindicais ou intersindicais de empresa.

3 — O número de delegados sindicais que integram as comissões sindicais de empresa varia consoante o número de trabalhadores sócios de um mesmo sindicato e é determinado da forma seguinte:

- a) Até 10 trabalhadores — um delegado;
- b) De 11 a 29 trabalhadores — dois delegados;
- c) De 30 a 49 trabalhadores — três delegados;
- d) Para 50 ou mais trabalhadores — o número de delegados resulta da fórmula:

$$3 + \frac{N-50}{30}$$

representando *N* o número de trabalhadores.

4 — O resultado apurado nos termos da alínea *d*) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

5 — Nas empresas que trabalhem em regime de turnos, o número de delegados sindicais definido no n.º 3 desta cláusula será sempre acrescido de mais um delegado.

6 — As comissões intersindicais são constituídas pelos delegados sindicais quando nas empresas os trabalhadores sejam representados por mais de um sindicato.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar por escrito à entidade patronal a identificação dos seus delegados, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Competência e poderes dos delegados e comissões sindicais

Os delegados e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa, sem prejuízo da laboração normal;
- b) Obter esclarecimento sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, nomeadamente as condições de trabalho;

- c) Controlar o funcionamento de todos os serviços sociais existentes na empresa.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão sindical com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a administração ou com o seu representante e dentro do horário normal de trabalho sempre que qualquer das partes o requeira. Em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalho, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical da empresa com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados nos locais de trabalho.

3 — As decisões tomadas entre a comissão sindical e a entidade patronal e as razões que lhes serviram de fundamento serão comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, no prazo de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível e para o efeito reservado nos termos do n.º 1 da cláusula 63.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO XII

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Garantias e manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes.

2 — Todas as relações de trabalho entre as empresas do sector de actividade previsto na cláusula 1.<sup>a</sup> e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes serão reguladas exclusivamente pela presente convenção colectiva.

3 — Nos casos omissos, aplicar-se-á a legislação vigente.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Reclassificação

Com a entrada em vigor do presente CCT os trabalhadores classificados nas categorias profissionais eliminadas são reclassificados como segue:

- Propagandista em delegado de informação;  
Caixeiro em empregado comercial;

Praticante de caixeiro em praticante de empregado comercial;  
Caixeiro-ajudante em empregado comercial-ajudante;  
Caixeiro-viajante em técnico de vendas;  
Caixeiro de praça em técnico de vendas;  
Analista de sistemas em técnico de informática;  
Programador em técnico de informática;  
Contabilista em técnico de contas;  
Guarda-livros em técnico de contabilidade;  
Operador de computador em técnico de informática;  
Correspondente em línguas estrangeiras em técnico administrativo;  
Escriturário em assistente administrativo;  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras em assistente administrativo;  
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa em assistente administrativo;  
Dactilógrafo em assistente administrativo.

## ANEXO I

### Definição funcional de categorias

As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que a seguir se enumeram e definem:

#### I — Trabalhadores do comércio, armazém e vendas

*Gerente comercial.* — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se para que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que, porventura, surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas, verifica a caixa e as existências.

*Chefe de compras.* — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

*Demonstrador.* — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos por grosso ou a retalho, em estabelecimentos industriais, exposições ou ao domicílio; enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de o utilizar e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

*Delegado de informação.* — É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, explicando e acentuando as vantagens dos mesmos e fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

*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, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

*Empregado comercial.* — É o trabalhador que atende os clientes com vista à satisfação das suas necessidades; processa a venda de produtos ou serviços e recebe as correspondentes quantias; participa na exposição e repo-

sição dos produtos e informação sobre os serviços, no controlo quantitativo e qualitativo de produtos e nos serviços pós-venda. Pode ser designado primeiro-empregado comercial, segundo-empregado comercial ou terceiro-empregado comercial.

*Técnico comercial.* — É o trabalhador detentor de formação e ou especialização profissional adequadas ao estudo e desenvolvimento das políticas comerciais da empresa; procede a estudos de produtos e serviços, da concorrência e do mercado em geral e colabora na organização e animação do ponto de venda e na definição e composição do sortido; atende e aconselha clientes e assegura o serviço pós-venda e o controlo dos produtos. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais do comércio.

*Conferente.* — É o trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

*Servente.* — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

*Embalador.* — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Aprendiz de óptica ou praticante de emprego comercial.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem.

*Oficial-ajudante ou empregado comercial-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-empregado comercial ou terceiro-oficial de óptica.

*Prospecção de vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos, de preferência poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os artigos se destinam.

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

*Técnico de vendas.* — É o trabalhador que, detentor de conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

*Fiel de armazém.* — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

*Oficial encarregado ou chefe de secção.* — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Encarregado geral de armazém.* — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço do armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento.

*Oficial de óptica.* — É o trabalhador que, com o fim de serem vendidas ao público, separa as lentes, as marca, bisela e monta, confere os óculos depois de executados, os afina e ajusta ao cliente e os repara; pode, quando necessário, ajudar ao balcão sem que isso possa converter-se em sistema; deve ser designado encarregado, primeiro-oficial, segundo-oficial ou terceiro-oficial.

*Contactologista ou técnico de lentes de contacto.* — É o trabalhador que atende o amétrope, que é recomendado por um médico oftalmologista; estuda as condições psicológicas do amétrope e cria nele condições para aceitar o melhor possível o ensaio das lentes; faz a leitura das medidas dos raios das curvaturas da córnea; observa atentamente a córnea para obter os elementos que permitam escolher o diâmetro das lentes que se propõe ensaiar; observa minuciosamente a posição das lentes, fazendo o teste de fluoresceína com a lâmpada de wood; procede à refração, após se terem encontrado os parâmetros geométricos das lentes. Esta actividade deverá futuramente ser credenciada de um diploma nacional ou estrangeiro.

## II — Trabalhadores administrativos

*Chefe de escritório.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

*Chefe de divisão, serviços ou departamento.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias.

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

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

*Técnico de informática.* — É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

*Técnico de contas.* — É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal, organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direcção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a administração da empresa, pela assinatura das declarações fiscais.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Técnico de contabilidade.* — É o trabalhador que organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e procede à elaboração de relatórios periódicos sobre a situação económica da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias.

*Subchefe de secção.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância da área administrativa em que se insere; procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos; pre-

para, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático; utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para os funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

*Estagiário.* — É o trabalhador que auxilia o assistente administrativo e se prepara para essa função.

### III — Serviços de portaria

*Contínuo.* — É o trabalhador que enuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos, desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa, e ainda o de reprodução de documentos e de endereçamento.

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Porteiro.* — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente serviços enumerados para os contínuos.

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador que desempenha o serviço da limpeza das instalações.

### IV — Telefonista

*Telefonista.* — É o trabalhador que faz ligações telefónicas internas e externas e dá informações de interesse sobre ligações telefónicas.

### V — Cobrador

*Cobrador.* — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que exerce outras funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização.

### VI — Motorista

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras e arrumar as mercadorias no veículo. Poderá ainda ocasionalmente proceder à distribuição das mercadorias pelos clientes e efectuar as respectivas cobranças.

#### VII — Técnico de óptica ocular

*Técnico de óptica ocular.* — É o trabalhador responsável por:

- Guiar e aconselhar o amétrope na escolha da armação e das lentes compensadoras, em função das características ópticas e geométricas das lentes correctoras, constantes das prescrições optométricas, dos factores morfológicos e das regras de estética;
- Guiar e aconselhar o cliente na escolha e utilização dos aparelhos de óptica, relacionados directa ou indirectamente com a função visual, controlar, dar assistência, e, quando necessário, reparar os ditos aparelhos ou instrumentos;
- Medir a distância naso-pupilar e a distância da lente ao olho e obter os dados morfológicos da face e da cabeça com instrumentos apropriados;
- Medir as características das lentes correctoras e redigir a sua fórmula segundo as normas em vigor;
- Para as armações, traduzir as medidas morfológicas em cotas normalizadas;
- Estabelecer o talão de trabalho para a oficina onde é feita a montagem das lentes correctoras ou compensadoras na armação escolhida. Estipular, para este efeito, todos os dados ópticos, geométricos e estéticos, com o fim de conferir à prótese ocular as propriedades conformes à sua finalidade;
- Controlar, marcar, traçar, lapidar, biselar, ranhurar e furar, preparando todos os tipos de lentes em matéria mineral ou orgânica, para a montagem nas armações em matérias plásticas, naturais ou sintéticas, metálicas ou mistas;
- Controlar e ajustar os óculos à face e cabeça do utente, conferindo estabilidade e conforto à prótese;
- Reparar todos os tipos de óculos ou ajudas visuais, com o auxílio da diversa aparelhagem específica da pequena mecânica.

#### VIII — Óptico-optometrista

*Óptico-optometrista.* — Examina os olhos servindo-se de instrumentos e aparelhos vários e prescreve óculos tendo em vista a correcção da visão; efectua exames de refração utilizando instrumentos apropriados a fim de determinar as deficiências de visão existentes; prescreve o tipo de lentes adequado, tendo como objectivo a correcção da visão; verifica se as lentes estão conformes com a receita estabelecida; pede exame médico sempre que seja manifesto o desejo de usar lentes de contacto a fim de ser informado se existe qualquer incompatibilidade para o uso das mesmas; envia para o médico oftalmologista os clientes nos quais detecta qualquer sintoma de doença a fim de serem submetidos a diversos tipos de tratamento ou, se necessário, a intervenções cirúrgicas.

## ANEXO II

Tabela de retribuições certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições
I	Chefe de escritório ..... Chefe de departamento, divisão ou serviços Encarregado geral de armazém ..... Gerente comercial ..... Óptico-optometrista ..... Técnico de contas ..... Técnico de informática grau II ..... Tesoureiro .....	840
II	Chefe de compras ..... Chefe de secção (escritório) ..... Chefe de vendas ..... Contactologista ou técnico de lentes de contacto ..... Encarregado de armazém ..... Oficial encarregado ou chefe de secção ..... Técnico administrativo de grau II ..... Técnico comercial de grau II ..... Técnico de informática de grau I ..... Técnico de contabilidade .....	781
III	Inspector de vendas ..... Secretário de direcção ..... Subchefe de secção ..... Técnico de óptica ocular ..... Técnico administrativo de grau I ..... Técnico comercial de grau I ..... Técnico de vendas de grau II .....	737
IV	Caixa de escritório ..... Cobrador ..... Fiel de armazém ..... Motorista de pesados ..... Primeiro-assistente administrativo ..... Primeiro-empregado comercial ..... Primeiro-oficial ..... Prospector de vendas ..... Técnico de vendas grau I .....	708
V	Conferente ..... Delegado de informação ..... Demonstrador ..... Motorista de ligeiros ..... Recepcionista ..... Segundo-empregado comercial ..... Segundo-assistente administrativo ..... Segundo-oficial .....	664
VI	Ajudante de motorista ..... Contínuo ..... Caixa de balcão ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Guarda ..... Porteiro ..... Servente ..... Telefonista ..... Terceiro-empregado comercial ..... Terceiro-assistente administrativo ..... Terceiro-oficial .....	616
VII	Empregado comercial-ajudante do 2.º ano ... Estagiário do 2.º ano ..... Oficial-ajudante do 2.º ano ..... Servente de limpeza (a) .....	479
VIII	Empregado comercial-ajudante do 1.º ano ... Estagiário do 1.º ano ..... Oficial-ajudante do 1.º ano .....	403

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições
IX (b)	Aprendiz de óptica . . . . . Paquete . . . . . Praticante de armazém . . . . . Praticante de empregado comercial . . . . .	382

(a) Empregado de limpeza — € 3/hora;  
(b) Sem prejuízo do salário mínimo nacional, nos casos em que seja aplicável.

#### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 31 empresas e 847 trabalhadores.

Lisboa, 21 de Dezembro de 2004.

Pela APFAO — Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica:

*Carlos Pedro Winter Pais de Brito*, presidente da direcção.  
*Fernando Manuel Casinha Tiago*, tesoureiro da direcção.  
*Margarida Barata António*, secretária de direcção.

Pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Manuel da Conceição Feliciano*, mandatário.

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

*Manuel da Conceição Feliciano*, mandatário.

#### Declaração

A FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos seus filiados:

- 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.

(\*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

#### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários de Faro;

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
- Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 27 de Janeiro de 2005, a fl. 81 do livro n.º 10, com o n.º 25/2005, 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. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1978, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2003, e texto consolidado.

#### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no território de Portugal continental se dediquem à actividade da indústria de cortiça representadas pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho e no artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, serão abrangidos pela presente convenção 150 trabalhadores e 70 empregadores.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*

e terá uma vigência de um ano, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Julho de cada ano.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Denúncia e revisão

1 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses, em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

2 — No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

3 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

4 — A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Processo de revisão

1 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

2 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

3 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

4 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Tabela salarial

.....

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos ou cobrança será atribuído o abono mensal para falhas de € 25,58.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>-A

##### Senhas de almoço

1 — As empresas que não tenham refeição ou quando o não tenham em funcionamento para fornecer

integral e gratuitamente a refeição pagarão a cada trabalhador uma senha diária no valor de € 4,40.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 26,39 por cada três anos de permanência em categoria (ou grau) sem acesso obrigatório, até ao limite de três diuturnidades.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições gerais

### Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Revogação de textos

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas as matérias contratuais das convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 33, de 8 de Outubro de 1978, e seguintes, até ao *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2003, revistas neste CCT.

### Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### Produção de efeitos

As tabelas salariais e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2004.

## ANEXO II

### Remunerações mínimas

(Em euros)

Grupo		Categoria profissional	Remuneração
I	A	Director de serviços .....	957,10
	B	Chefe de escritório .....	936
II		Chefe de departamento, divisão ou serviços .....	843,60
		Contabilista/técnico oficial de contas ...	
III	A	Chefe de compras .....	794
		Chefe de secção .....	
		Chefe de vendas .....	
III	B	Programador .....	777,70
		Técnico administrativo .....	
		Técnico comercial .....	
		Técnico de contabilidade .....	
IV	A	Assistente administrativo do grau II ...	723,30
		Encarregado de armazém .....	
		Inspector de vendas .....	
		Operador de computador .....	
IV	B	Assistente administrativo do grau I ...	694,30
		Caixeiro principal .....	
		Fogoeiro-encarregado .....	

(Em euros)			
Grupo		Categoria profissional	Remuneração
V	A	Caixa ..... Caixeiro-encarregado ..... Escriturário ..... Fogoeiro-subencarregado ..... Vendedor .....	685,40
	B	Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Caixeiro .....	639,50
VI	A	Cobrador ..... Fiel de armazém ..... Telefonista com mais de três anos .....	633,10
	B	Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	617,30
VII	A	Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	611,50
	B	Telefonista com menos de três anos ...	588,30
VIII		Contínuo (mais de três anos) ..... Porteiro ..... Trabalhador de armazém .....	519,20
IX		Ajudante de fogoeiro do 3. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante .....	478,60
X		Ajudante de fogoeiro do 2. <sup>o</sup> ano ..... Contínuo (menos de três anos) ..... Trabalhador de limpeza .....	423,20
XI		Ajudante de fogoeiro do 1. <sup>o</sup> ano .....	410

### ANEXO III

#### 1 — Quadros superiores:

Director(a) de serviços;  
Chefe de escritório;  
Chefe de divisão, departamento ou serviços;  
Contabilista/técnico de contas.

#### 2 — Quadros médios:

##### 2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de secção;  
Chefe de vendas;  
Programador(a).

#### 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado;  
Encarregado(a) de armazém;  
Fogoeiro(a)-encarregado(a);  
Fogoeiro(a)-subencarregado(a).

#### 4 — Profissionais altamente qualificados:

##### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico(a) administrativo(a);  
Técnico(a) comercial;  
Técnico(a) de contabilidade;  
Técnico(a) de secretariado;  
Inspector(a) de vendas.

#### 5 — Profissionais qualificados:

##### 5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo(a);  
Caixa;  
Escriturário;  
Operador(a) de computador.

##### 5.2 — Comércio:

Caixeiro(a);  
Vendedor(a).

##### 5.3 — Produção:

Fogoeiro(a).

#### 6 — Profissionais semiquilificados:

Cobrador(a);  
Telefonista.

##### 6.2 — Produção:

Ajudante de fogoeiro.

#### 7 — Profissionais não qualificados:

Contínuo(a);  
Porteiro(a);  
Trabalhador(a) de limpeza.

#### Estágio e aprendizagem:

##### A — Praticantes e aprendizes:

##### A.1 — Praticantes administrativos;

##### A.2 — Praticantes de comércio:

Caixeiro-ajudante.

Lisboa, 10 de Dezembro de 2004.

Pela AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça:

*Jacinto Guilherme Ramos Dias Pereira*, mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, membro do secretariado da FETESE.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

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

*Marcela Esteves Santos Monteiro*, mandatária.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no território de Portugal continental se dediquem à actividade da indústria de cortiça representadas pela Associação dos Industriais e Exportadores

de Cortiça e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho e no artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, serão abrangidos pela presente convenção 150 trabalhadores e 70 empregadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência do contrato

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de um ano, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Julho de cada ano.

#### Cláusula 3.ª

##### Denúncia e revisão

1 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses, em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

2 — No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

3 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

4 — A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

#### Cláusula 4.ª

##### Processo de revisão

1 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

2 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

3 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

4 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidadeponente a requerer a conciliação.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 5.ª

##### Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo do estipulado na cláusula seguinte, só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Habilitações escolares mínimas previstas no presente CCT.

2 — Os contratos dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais representadas pela associação patronal outorgantes à data da entrada em vigor desta convenção não podem ser prejudicados pelo disposto no número anterior desta cláusula.

3 — A entidade patronal só poderá admitir novos trabalhadores para preenchimento das vagas existentes em categorias ou classes superiores desde que não tenha ao seu serviço trabalhadores de classificação profissional inferior capazes de poderem desempenhar as funções das categorias ou classes referidas, devendo para tal efeito ser obrigatoriamente ouvidos todos os trabalhadores das secções ou serviços respectivos ou seus representantes.

4 — Nas admissões é dada prioridade aos trabalhadores que tenham efectuado formação profissional e disso possam fazer prova ou que apresentem certificado de aptidão profissional (CAP), se as profissões estiverem assim regulamentadas.

#### Cláusula 6.ª

##### Condições específicas de admissão

A) *Administrativos*. — 1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.  
2:

Habilitação mínimas	Categoria profissional
Curso geral do ensino secundário . . . . Curso superior reconhecido oficialmente.	Geral. Contabilista com funções de técnico de contas.

B) *Técnico de vendas*. — A idade mínima de admissão é de 18 anos. As habilitações mínimas exigidas são o curso geral do ensino secundário ou ainda cursos equivalentes.

C) *Caixeiros e profissionais de armazém*. — A idade mínima de admissão é de 16 anos. As habilitações são as mínimas exigidas por lei.

D) *Telefonistas e cobradores*. — A idade mínima de admissão é de 18 anos. As habilitações são as mínimas exigidas por lei.

E) *(Eliminado)*.

D) *Fogueiros*. — A admissão de fogueiros é feita nos termos da legislação em vigor.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Período experimental

1 — O período experimental é de 15 dias.

2 — O período experimental poderá ser alargado até 60 dias quando se trate de categorias de chefia, secretário(a) de direcção, correspondente em línguas estrangeiras e programador.

3 — Durante o período experimental, 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 8.<sup>a</sup>

#### Substituição temporária e contratos a prazo

1 — As entidades patronais poderão admitir trabalhadores para efeitos de substituição temporária.

2 — No caso de o trabalhador ser admitido com um contrato a prazo, se este não for denunciado pela entidade patronal oito dias antes do termo do período de vigência, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data da admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com o estabelecido no anexo I.

2 — Quando se levante o problema da classificação profissional, deve a entidade patronal reunir com a comissão de delegados sindicais para, em conjunto, se estabelecer a categoria adequada.

3 — Da atribuição da categoria pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal através do delegado sindical ou da comissão sindical da empresa.

4 — Na falta de acordo na atribuição da classificação podem as partes submeter a resolução de litígio à comissão paritária.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Densidade dos quadros

A) *Administrativos.* — 1 — Nas dependências da empresa onde existam 15 profissionais administrativos terá de haver sempre, pelo menos, um chefe de departamento ou equiparado.

Número de trabalhadores	Classe das categorias		
	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>
1 .....	1	—	—
2 .....	1	—	1
3 .....	1	1	1
4 .....	1	1	2
5 .....	1	2	2
6 .....	1	2	3

Número de trabalhadores	Classe das categorias		
	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>
7 .....	2	2	3
8 .....	2	3	3
9 .....	2	3	4
10 .....	3	3	4

2 — Nos escritórios com um mínimo de cinco profissionais é obrigatória a classificação de um deles, pelo menos, como chefe de secção.

3 — Nas dependências da empresa onde existam mais de 15 profissionais de escritório terá de haver sempre, pelo menos, um com a categoria de chefe de departamento ou equiparado.

4 — Nos escritórios com um mínimo de cinco profissionais é obrigatória a classificação de um deles, pelo menos, como chefe de secção.

A) *Caixeiros.* — 1 — Um trabalhador será classificado como técnico comercial por cada grupo de oito trabalhadores com as categorias de caixeiro principal, caixeiro e caixeiro-ajudante.

2 — Nas empresas com um mínimo de cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado.

B) *Técnicos de vendas.* — É obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de inspector de vendas quando existam três vendedores.

C) *Foguetiros.* — Foguetiro-encarregado. — Sempre que nos quadros da empresa se verifique a existência de três foguetiros de 1.<sup>a</sup> classe ou encarregados, um terá de ser classificado com a categoria de foguetiro-encarregado.

Foguetiro-subencarregado. — No caso da existência de turnos, no turno em que não estiver em serviço o foguetiro-encarregado, um dos foguetiros assumirá a chefia do turno com a categoria de foguetiro-subencarregado, desde que haja mais de um profissional da especialidade, em cada turno.

No turno em que esteja em serviço o foguetiro-encarregado, será este o responsável pelo turno, não havendo subencarregado.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Criação de novas categorias

1 — A pedido da entidade patronal, dos próprios interessados e dos organismos vinculados por este contrato, podem as partes, através das respectivas comissões paritárias mistas, autorizar classificações especiais ou a criação de novas categorias profissionais, quando aconselhadas pela natureza dos serviços, sem prejuízo da sua definição e equiparação a uma das categorias constantes do anexo II, não só para efeitos de atribuição de remuneração como pela observância das proporções mínimas a respeitar na organização e preenchimento dos quadros.

2 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência de serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares.

3 — Sem prejuízo do referido no número anterior, poderá, porém, a entidade patronal admitir, nos termos legais, o pessoal necessário ao desempenho de funções agora não previstas, sem prejuízo do preceituado na cláusula 5.º, n.º 3.

4 — As novas categorias e atribuições próprias consideram-se parte integrante do presente contrato, depois de ser decidido pela comissão paritária.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros de pessoal nos termos da lei.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Promoção ou acesso

Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à classe superior dentro da mesma categoria ou a mudança, quando aceite pelo trabalhador, para outra categoria a que corresponda a remuneração mais elevada.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período de aprendizagem e acesso automático

A) *Administrativos*. — A evolução na carreira profissional faz-se a qualquer momento por promoção, sendo que no caso da passagem de escriturário a assistente administrativo também se pode fazer ao fim de três anos de efectivo serviço ou pela apresentação de certificado de aptidão profissional.

B) *Caixeiros*. — 1 — Os trabalhadores classificados como caixeiros-ajudantes, após um ano de permanência na categoria ou seis meses no caso de os trabalhadores possuírem curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respectiva função, passam a caixeiros.

2 — O caixeiro ingressa na categoria profissional de caixeiro principal se tiver exercido funções de caixeiro na empresa há mais de seis anos ou possuir os seguintes conhecimentos e habilitações:

Conhecimentos especializados no domínio do atendimento ao público, bem como das características dos produtos e ou serviços, assim como sobre as condições de venda e serviço pós-venda;  
Possuir o curso básico (9.º ano) ou habilitações equivalentes ou possuir curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respectiva profissão;  
Exercer as funções correspondentes às definidas para a categoria de caixeiro principal e caixeiro-ajudante.

C) *Paquete, contínuos, porteiros e guardas*. — 1 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a contínuos, devendo, porém, passar a estagiários se, entretanto, completarem o curso geral do ensino secundário ou frequentarem o último ano deste curso.

2 — Os contínuos, porteiros e guardas que completem o curso geral do ensino secundário ou equivalente têm preferência na sua integração nos quadros de escritório, nos termos do n.º 3 da cláusula 5.<sup>a</sup>

D) *Fogueiros*. — Os ajudantes, para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem, nos termos regulamentares, os quais são de um, dois e quatro anos em instalações de vapor de 3.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup> ou de 1.<sup>a</sup> categoria, respectivamente, e serem aprovados em exames depois do estágio.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Ordem de preferência nas promoções

Sem prejuízo do preceituado na cláusula anterior, são razões de preferência, entre outras, as seguintes:

- a) Maior competência e zelo profissional evidenciados pelos trabalhadores;
- b) Maior antiguidade na categoria ou classe, consoante os casos;
- c) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- d) Maior antiguidade na empresa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

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

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

2 — Quando circunstâncias especiais o exigirem, nomeadamente proximidade de embarques, entrega de encomendas, falta de trabalho na sua ocupação normal ou necessidade de assegurar o funcionamento de postos de trabalho essenciais à boa laboração da empresa, pode o trabalhador ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

Nestes casos, o trabalhador não pode desempenhar serviços que não se enquadrem no sector profissional para o qual foi contratado.

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

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;
- b) Tratar e respeitar o trabalhador com a dignidade devida;
- c) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificados donde conste

- a antiguidade ou funções ou cargos desempenhados; só serão permitidas outras referências se expressamente solicitadas pelo interessado;
- d) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, principalmente no que diz respeito a ventilação dos locais de trabalho, iluminação, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho de acordo com o regulamento de higiene e segurança no trabalho;
  - e) Providenciar para que existam em locais de fácil acesso aos trabalhadores *placards* destinados a afixação de documentos e informação de carácter sindical ou outros;
  - f) Acatar as deliberações dos órgãos emergentes deste contrato colectivo de trabalho, quando tomadas dentro das respectivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste contrato, quando lhe sejam pedidos;
  - g) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
  - h) Passar as declarações para que os trabalhadores possam tratar do seu cartão sindical;
  - i) Enviar a cada sindicato cópia de qualquer projecto de regulamentação interna da empresa na mesma data em que o faz ao Ministério do Trabalho;
  - j) Não exigir do trabalhador serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
  - l) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos em instituições de previdência, comissões paritárias e organizações sindicais;
  - m) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levar à aplicação das suas habilitações, dando-lhes facilidades, conforme o disposto neste contrato colectivo;
  - n) Exigir do pessoal investido em função de chefia que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho da empresa;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações com os superiores hierárquicos, o público e as autoridades;
- g) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;

- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- i) Informar com veracidade, isenção e espírito de justiça e respeito dos seus inferiores e superiores hierárquicos;
- j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou garantias que lhe assistem, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- d) Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviço não compreendido no objecto do contrato;
- e) Transferir o profissional para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 23.<sup>a</sup>;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente ligados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o profissional, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Opor-se à fixação em local próprio e bem visível de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalhem nas empresas com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas do sindicato.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas e fixadas neste contrato colectivo de trabalho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem

tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

- b) Por ocasião do parto, uma licença de 110 dias, nos termos da legislação em vigor;
- c) Dois períodos de meia hora por dia, cada um sem perda de retribuição, às trabalhadoras que aleitam os seus filhos até à idade de 1 ano destes, podendo, para tal, ausentarem-se da empresa sempre que necessário;
- d) Licença, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, durante o período menstrual, quando comprovada a sua necessidade, em cada período, por declaração médica. Esta licença não implica perda de retribuição;
- e) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares do profissional o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Direitos especiais dos menores**

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do seu desenvolvimento físico normal, devendo, em caso de doença, ser o facto comunicado aos representantes legais dos examinados.

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Redução do horário para trabalhadores que frequentem cursos de formação e valorização profissional ou sindical**

1 — Os trabalhadores que frequentem quaisquer cursos ou disciplinas de valorização, formação ou aperfeiçoamento sindical ou profissional, oficial ou particular, terão direito à dedução de duas horas diárias no horário normal, sem prejuízo da sua remuneração, desde que tenham aproveitamento e comprovem a necessidade da utilização deste tempo.

2 — Os trabalhadores têm direito à remuneração por inteiro de tempo necessário para a realização de provas de exames.

3 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar por altura dos exames sem perda de remuneração seis

dias seguidos ou alternados além daqueles em que prestem provas.

4 — Aos trabalhadores-estudantes não podem ser atribuídos horários por turnos, excepto se houver acordo por parte do trabalhador e do sindicato. No caso de tais trabalhadores à data do início dos seus estudos já estarem a trabalhar por turnos, deverá a entidade patronal retirá-los dos mesmos, sempre que tal for possível.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir os trabalhadores para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses. A referência a um mês será substituída por quatro semanas se o vencimento for pago à semana, quinzena ou dia.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

### CAPÍTULO IV

#### **Da prestação do trabalho**

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados, o período semanal de trabalho é de quarenta horas, distribuídas em oito horas diárias de segunda-feira a sexta-feira, salvaguardando-se o disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores com categorias de fogueiro previstas neste CCT terão um período semanal de trabalho de quarenta horas, distribuídas por oito horas diárias de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados, salvo estipulação da lei em contrário.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Trabalho extraordinário**

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado antes e depois do período normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando as entidades patronais tiverem motivos excepcionais ou imprevisíveis, tendo em vista evitar danos directos ou imediatos sobre pessoas ou equipamentos,

em matérias-primas ou no abastecimento do mercado interno ou externo.

3 — O trabalho extraordinário será sempre registado imediatamente antes do seu início ou termo.

4 — O trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário depois de atingir as cento e vinte horas anuais.

5 — O trabalho extraordinário realizado nos termos desta cláusula não pode ultrapassar as duas horas diárias, até ao máximo de cento e vinte horas por ano.

6 — Ao trabalho previsto nesta cláusula é devida a remuneração suplementar fixada pela cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — Sempre que haja prolongamento de um turno num período de trabalho nocturno, essas horas são consideradas extraordinárias.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Tabela salarial

1 — A retribuição mínima de todos os trabalhadores ao serviço das empresas será a constante da tabela salarial anexa a esta convenção.

2 — O salário por hora é calculado pela seguinte fórmula:

$$SH = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição e *n* o período normal de trabalho semanal.

3 — Sempre que o trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á sempre assegurada no conjunto a remuneração mínima para a respectiva categoria prevista neste contrato.

4 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

5 — O pagamento dos valores correspondentes à comissão sobre vendas deverá ser efectuado, logo que as vendas se concretizem, através da sua facturação.

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos ou cobrança será atribuído o abono mensal para falhas de € 25,58.

7 — Não é permitida qualquer forma de retribuição não prevista neste contrato, nomeadamente a remunera-

ção exclusivamente em comissões, mesmo que o trabalhador dê o seu consentimento.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>-A

##### Senhas de almoço

1 — As empresas que não tenham refeitório ou quando o não tenham em funcionamento para fornecer integral e gratuitamente a refeição pagarão a cada trabalhador uma senha diária no valor de € 4,40.

2 — Apenas terão direito à senha referida no número anterior os trabalhadores que tenham efectivamente prestado o dia completo de trabalho.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a uma senha de almoço de valor proporcional ao horário completo.

4 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação (cláusula 32.<sup>a</sup>), recebe ajudas de custo que incluam o pagamento de alimentação, não receberá a senha aqui atribuída.

5 — Quando os trabalhadores se encontram em gozo de férias, na situação de licença sem retribuição ou em falta justificada, não beneficiarão da senha prevista nesta cláusula, seja qual for o período de tempo em causa.

6 — Para o efeito do disposto no número anterior, apenas não se considerarão faltas as ausências dos dirigentes e delegados sindicais e membros das CT no exercício das suas funções, até ao limite previsto na lei.

7 — A senha a atribuir no mês seguinte nunca será afectada pelas faltas dadas no mês anterior.

8 — O valor da senha não será considerado para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

9 — Não terão direito à senha referida no n.º 1 desta cláusula os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam gratuita e integralmente uma refeição.

10 — No caso de fornecimento pela empresa de refeições comparticipadas pelo trabalhador, o valor da senha de almoço será deduzido na sua comparticipação.

11 — Sempre que seja prevista a tabela salarial, a verba referida no n.º 1 desta cláusula será corrigida de acordo com a média aritmética simples dos aumentos verificados em todos os grupos da tabela salarial.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Documento a entregar ao trabalhador no pagamento

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores no acto do pagamento da retribuição um talão preenchido de forma bem legível no qual figurem o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na caixa de previdência respectiva, os dias de trabalho a que corresponde a remuneração, a especificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho nos dias de descanso ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento será sempre efectuado até ao último dia de trabalho do mês a que respeita, sem prejuízo de acerto de contas no mês seguinte, não podendo o trabalhador ser retido, para aquele efeito, além do período normal de trabalho, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário.

3 — Em regra, o pagamento da retribuição deve efectuar-se no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade.

4 — Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se para todos os efeitos tempo de serviço.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>-A

##### Trabalho de turnos

1 — Nenhum trabalhador pode ser mudado de turno sem o seu consentimento prévio.

2 — É vedado à entidade patronal obrigar o trabalhador a prestar serviço em dois turnos consecutivos.

3 — O pessoal que trabalha em regime de turnos receberá entre as 20 horas e as 7 horas uma retribuição superior a 50%, e no turno diurno será superior em 5%, sobre a tabela constante deste contrato.

4 — O subsídio a que se refere o número anterior aplicar-se-á ainda que a instalação fabril suspenda a sua laboração por turnos uma vez por semana.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

1 — Sem prejuízo do previsto na cláusula 25.<sup>a</sup>, o trabalho prestado fora do período normal dá direito a retribuição especial, calculada nos termos seguintes:

- 1.<sup>a</sup> hora — retribuição normal acrescida de 75%;
- 2.<sup>a</sup> hora — retribuição normal acrescida de 100%; e
- As seguintes — retribuição normal acrescida de 125%.

2 — O tempo gasto pelo trabalhador na deslocação de ida e volta, caso seja chamado fora do seu horário normal de trabalho, considera-se trabalho extraordinário e como tal será pago.

3 — Sempre que o trabalhador seja chamado, ao abrigo do n.º 2 desta cláusula, para prestar trabalho extraordinário, será garantido o pagamento de, pelo menos, duas horas, independentemente do número de horas inferior que possa prestar.

4 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar o transporte de ida e volta sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário ao abrigo do n.º 2 desta cláusula.

5 — Para efeito do disposto no n.º 1, a retribuição horária será determinada pela forma prevista no n.º 2 da cláusula 27.<sup>a</sup>

6 — Os trabalhadores que tenham isenção de horário de trabalho terão direito a retribuição especial, para além da normal, que nunca será inferior à correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

7 — Não é permitido o trabalho extraordinário aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriados obrigatórios

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá ao trabalhador direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

2 — A retribuição referida no número anterior não poderá, todavia, ser inferior a quatro horas, independentemente do número que o trabalhador venha a prestar, salvo se o trabalho for executado por antecipação ou prolongamento, casos em que a retribuição será a correspondente às horas efectuadas e calculadas nos termos no n.º 1 desta cláusula.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável ao trabalho prestado nos dias feriados no n.º 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>

4 — Sem prejuízo do estipulado nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador chamado a prestar serviço nos dias de descanso semanal terá direito a descansar um dia num dos três dias úteis seguintes.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que o trabalhador substitua, ainda que em fracção do dia, outro de categoria ou retribuição superior, passará a receber a retribuição do substituído durante o tempo em que essa substituição durar, devendo a escolha do substituto verificar-se dentro da mesma secção respeitando a hierarquia dos serviços.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias consecutivos ou 120 intercalados ao longo do ano, contando para isso qualquer fracção de tempo de serviço, o substituto manterá o direito à retribuição referida no número anterior, quando, finda a substituição, regressar à sua antiga função.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Deslocações

O trabalhador que, ao serviço da entidade patronal, se desloque do seu local habitual de trabalho terá direito:

- a) A um acréscimo de 50% do respectivo vencimento, quando a deslocação for superior a um dia, a contar desde o momento da partida até à chegada, independentemente da retribuição de trabalho extraordinário, que deverá incidir sobre o vencimento habitual;
- b) Ao pagamento de transporte, alimentação e alojamento;

- c) Quando deslocado no País em dia de descanso ou nos fins-de-semana, a viagem de ida e volta é paga pela entidade patronal desde o local de deslocação até ao local habitual de trabalho; na hipótese de o trabalhador não desejar gozar este benefício, terá direito a receber o valor daquelas viagens;
- d) Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,25 sobre o preço em vigor do litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas por cada quilómetro percorrido além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente;
- e) Sempre que um profissional se desloque, em serviço da empresa, para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo salários) daí resultantes.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até esta data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano do regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço, até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo o caso da suspensão ou cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou da cessação referidas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 26,39 por cada três anos de permanência em categoria (ou grau) sem acesso obrigatório, até ao limite de três diuturnidades.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e complementar

O dia de descanso semanal dos trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo. O sábado será considerado como dia de descanso semanal complementar, que se manterá enquanto a legislação não revogar esta disposição.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Serão considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- 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;
- Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser substituído pela segunda-feira de Páscoa, desde que decidido em assembleia de trabalhadores da empresa por maioria.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Pagamento de feriados

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

2 — O trabalho prestado em dia feriado é pago nos termos do n.º 3 da cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Atraso no início do trabalho

1 — Consideram-se irrelevantes para quaisquer efeitos os atrasos dos trabalhadores habitualmente pontuais e assíduos aos serviços que não excedam dez minutos por dia.

2 — Quando ultrapassar o limite estipulado no n.º 1, o trabalhador terá sempre a possibilidade de reiniciar trabalho, embora com perda de remuneração do tempo correspondente.

3 — O controlo de assiduidade será feito através das fichas de ponto, a que terá acesso a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou o delegado sindical.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3 — É dada a faculdade a todos os trabalhadores que tenham transitado de outra actividade patronal em virtude da cessação de contrato e por conseguinte tenham recebido as férias e subsídio de férias até ao limite de 30 dias, não suportando a entidade patronal qualquer encargo para com o trabalhador durante estes dias.

4 — 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, devendo as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte.

5 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

7 — O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Indisponibilidade de direito a férias

1 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

2 — Exceptuam-se dos disposto no número anterior os casos previstos na cláusula 46.<sup>a</sup>

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Duração das férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias, com a duração de 30 dias consecutivos, salvo as hipóteses previstas nos números seguintes, sem prejuízo da retribuição mensal, que terá de ser paga antes do seu início.

2 — No ano subsequente ao da admissão o trabalhador tem direito a gozar um período de férias definido no número anterior, independentemente do tempo de trabalho prestado quer no ano da admissão quer no seguinte.

3 — No ano da admissão o trabalhador tem direito a gozar um período de férias proporcional ao tempo

de serviço prestado, à razão de 2,5 dias por mês, no mínimo de 15 dias, após a prestação de pelo menos cinco meses de serviço.

4 — As férias não poderão ter o seu início nos dias destinados ao descanso semanal nem em dia feriado.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Proibição de acumulação de férias

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.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Férias seguidas e interpoladas

1 — em princípio, as férias devem ser gozadas sem interrupção.

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

### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Escolha da época de férias

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

2 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias a ser gozadas entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo contudo dar conhecimento aos trabalhadores com uma antecedência nunca inferior a 30 dias e após parecer da comissão de trabalhadores, ou do delegado sindical, ou da comissão sindical, ou da comissão intersindical.

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão da entidade patronal um subsídio igual à retribuição correspondente ao período total das férias a que tenham direito, que deve ser pago antes do início das mesmas.

2 — Em caso de falecimento, a viúva ou os herdeiros terão direito a receber nos 15 dias imediatos o subsídio respeitante às férias, bem como a parte proporcional do mesmo a que o trabalhador teria direito no ano civil em que faleceu.

### Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Serviço militar

1 — O trabalhador que vá prestar serviço militar deve, antes da sua incorporação, gozar as férias vencidas e receber o respectivo subsídio.

2 — Se, porém, as não gozar, terá direito a receber a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio.

3 — No regresso do serviço militar, e desde que este se não verifique no próprio ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar férias e a receber o respectivo subsídio como se ao serviço se encontrasse.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1 — A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas anteriores pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer, por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Por «falta» entende-se a ausência durante um período normal de trabalho. As ausências por períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos obtidos e reduzindo o total de dias, em conformidade com o horário respectivo.

2 — Não serão descontados os atrasos na hora de entrada de dez minutos diários, nos termos da cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Tipo de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, bem como pelo tempo necessário para exercer funções de bombeiro, se como tal estiver inscrito, ou dar sangue;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- g) As motivadas por ocasião do nascimento do filho, o pai pode faltar até dois dias úteis, seguidos ou interpolados, sem perda de retribuição nos termos da legislação em vigor.

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

3 — São nulas e de nenhum efeito as normas dos contratos individuais que disponham de forma diversa da estabelecida nesta cláusula.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos da alínea c) da cláusula 49.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 49.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por falta que não lhe seja imputável, por exemplo, serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao trabalho com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam atribuídas.

2 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujos contratos tinham sido suspensos em cumprimento de prisão correccional, desde que o seu lugar se mantenha em aberto.

3 — A entidade patronal não pode opor-se a que o trabalhador retome o trabalho imediatamente até à sua apresentação.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

2 — A inexistência de justa causa determina a nulidade do despedimento singular, que, apesar disso, tenha sido declarada.

#### SECÇÃO I

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Definição

É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas secções subsequentes.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Processamento de acordo

1 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito datado e assinado, por ambas as partes em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Revogação do acordo

1 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido na cláusula anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, por escrito, reassumindo o exercício do seu cargo.

2 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coação da outra parte.

## SECÇÃO II

### Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Definição

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

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

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

## SECÇÃO III

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Fundamentos para despedimentos

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias 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 ao trabalho não justificadas que determinem directamente prejuízo ou riscos graves, 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 sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — A peça inicial do processo será a participação com a menção dos factos atribuídos ao arguido e com a indicação das testemunhas.

2 — A entidade instrutora do processo procederá a todas as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, ouvindo obrigatoriamente o arguido e as testemunhas oferecidas por este.

3 — O arguido poderá ser suspenso preventivamente sem retribuição.

4 — A entidade patronal deverá, obrigatoriamente, comunicar por escrito a decisão lançada ao processo.

5 — No caso de despedimento, a entidade instrutora terá de cumprir obrigatoriamente o processamento previsto na lei, no que se refere ao processo disciplinar respectivo.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Consequência do despedimento sem justa causa

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa e no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

4 — O despedimento realizado com alegações de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 500\$ a 10 000\$ àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5 — Para apreciação da existência de justa causa do despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do tra-

balhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelam não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

## SECÇÃO IV

### Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Dispensa do aviso prévio e sanção

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Por razões de ordem familiar que se prendam, exclusivamente, com a necessidade de a mãe precisar de ficar em casa a prestar assistência aos filhos ou ao filho;
- c) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- e) Aplicação de sanções abusivas;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas c) a g) do n.º 1 confere ao trabalhador direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Outras sanções

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento de indemnização no n.º 2 da mesma cláusula não exoneram a entidade patronal da

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Indemnização à entidade patronal**

Se a falta do cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida na cláusula 62.<sup>a</sup>, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta de cumprimento do prazo de aviso prévio.

### SECÇÃO V

#### **Casos especiais de cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato no período experimental**

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Encerramento definitivo da empresa ou falência**

1 — O encerramento definitivo das empresas faz caducar o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito às indemnizações previstas no n.º 3 da cláusula 61.<sup>a</sup>, se outras maiores não lhe forem devidas.

2 — Porém, a declaração judicial de falência ou insolvência da entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultem, para com os trabalhadores, do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

### SECÇÃO VI

#### **Despedimentos colectivos**

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

A empresa só poderá proceder a despedimentos colectivos nos termos da lei.

### CAPÍTULO VIII

#### **Dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida**

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

1 — O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora, quer esta derive da idade quer de doença ou acidente, deverá ser reconduzido no lugar que ocupava anteriormente após o seu restabelecimento.

2 — Havendo impossibilidade, deve a empresa providenciar na sua melhor colocação, proporcionando-lhe

condições adequadas de trabalho, acções de formação e aperfeiçoamento profissional, sem perda de benefícios superiores a que teria direito no desempenho das suas anteriores funções.

### CAPÍTULO IX

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

1 — A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

2 — A entidade patronal entregará o abono de família aos trabalhadores no mesmo dia em que receba o valor correspondente da instituição de previdência.

3 — As folhas de férias e respectivas guias a enviar à caixa de previdência são obrigatoriamente visadas pela comissão de trabalhadores da empresa ou comissão sindical ou pelo delegado à previdência ou, na falta deste, por representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito.

4 — A entidade patronal é obrigada a afixar em local bem visível da fábrica, até ao dia 20 do mês seguinte a que respeitam as contribuições, o duplicado das folhas de férias, bem como a respectiva guia autenticada pela caixa, logo que devolvida.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Complemento de pensão por acidente de trabalho ou doença profissional**

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta ou parcial para o trabalhador habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional, ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função ao serviço da empresa for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3 — Caso a reconversão por acidente não seja possível, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio complementar de valor igual à diferença entre a retribuição à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos profissionais em causa, salvo se o trabalhador vier a auferir retribuição por outro serviço.

4 — Em qualquer das situações, os complementos referidos começarão a ser pagos a partir da data de declaração oficial de incapacidade.

5 — No caso da incapacidade temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará a diferença, enquanto durar essa incapacidade, entre a retribuição atribuída à data da baixa e a indemnização recebida da seguradora, a que o profissional tenha direito, caso esteja a trabalhar.

## CAPÍTULO X

### Obras sociais

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Cantina

1 — As empresas terão, qualquer que seja o número de trabalhadores ao serviço, um lugar coberto, arejado, asseado, com mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — As empresas deverão proporcionar aos trabalhadores aquecer as suas refeições.

3 — As empresas, sempre que possível, deverão proporcionar a instalação de serviços que proporcionem o fornecimento aos trabalhadores de refeições económicas, sem fins lucrativos, adequados aos seus níveis de retribuição.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Administração de obras sociais

A gestão de obras sociais das empresas, nomeadamente refeitórios, cooperativas, creches e infantários, é feita pelos trabalhadores, que para o efeito nomearão uma comissão.

## CAPÍTULO XI

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A entidade patronal manterá serviços médicos de trabalho de harmonia com as prescrições legais, nomeadamente no Regulamento Geral de Segurança e Higiene no Trabalho nos Estabelecimentos Industriais, aprovado pela Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro.

2 — A entidade patronal assegurará, além das funções médicas de carácter preventivo referidas nos citados diplomas legais, a assistência de urgência às vítimas de acidentes de trabalho.

3 — Todo o pessoal fica obrigado a submeter-se, quando para tal for convocado, aos exames médicos de carácter preventivo e a aceitar o acto médico de rotina destas actividades.

4 — Caso na empresa se manipulem produtos tóxicos, deve realizar-se um exame médico rigoroso semestralmente.

5 — Essa formação será dada dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da retribuição.

6 — Todos os trabalhadores, em especial os que tenham adquirido conhecimentos em matérias de segurança, ficam obrigados, nos termos que forem estabelecidos pela regulamentação interna da empresa, a ocorrer aos lugares em que, durante o seu serviço, se verificarem acidentes, a fim de prestarem a necessária colaboração.

## CAPÍTULO XII

### Medicina no trabalho

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Serviços médicos e de enfermagem

1 — A empresa, conforme legalmente se encontra disposto, deverá ter organizado os serviços médicos privados, chefiados por um médico escolhido de comum acordo pela entidade patronal e pelos trabalhadores.

2 — No posto médico deverá funcionar um serviço permanente de enfermagem.

3 — Entre outras, são atribuições do médico no trabalho:

- a) Os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
- b) O papel do conselheiro da direcção da empresa e dos trabalhadores na distribuição e reclassificação profissional destes;
- c) A vigilância das condições dos locais de trabalho, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, e o papel de consultor da empresa nesta matéria;
- d) A vigilância das condições de higiene das instalações anexas aos locais de trabalho destinados ao bem-estar dos trabalhadores e, eventualmente, a vigilância do regime alimentar destes;
- e) A organização de um serviço de estatística de doenças profissionais;
- f) A assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais;
- g) A estreita colaboração com a comissão de segurança, assistente social e encarregado de segurança.

4 — O médico do trabalho exercerá as suas funções com inteira independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

5 — No exercício das funções da sua competência, o médico do trabalho fica sujeito à fiscalização do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, sem prejuízo do imposto no número anterior.

## CAPÍTULO XIII

### Recompensas e sanções

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas conforme a gravidade da falta, nos termos da lei, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho até 12 dias com perda da retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares, com excepção da prevista na alínea *a*) do número anterior, não podem ser aplicadas sem prévia elaboração de processo disciplinar.

3 — Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar ou com infracção das regras a que o mesmo deva obedecer é nula e de nenhum efeito.

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 30 dias a contar do momento em que teve lugar.

5 — No mesmo ano civil, as sanções disciplinares de suspensão aplicadas ao mesmo trabalhador não podem ultrapassar 30 dias.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais de previdência ou partidos políticos, autarquias locais e bombeiros;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea *c*) do n.º 1.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

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

1 — A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos no n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhadores nos termos gerais com as alterações constantes no número seguinte.

2 — Se a sanção consistiu no despedimento, aplica-se o disposto no capítulo de cessação de contrato de trabalho e respeitante às consequências dos despedimentos promovidos pela entidade patronal sem justa causa.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicações de sanções disciplinares

1 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar as entidades competentes (Ministério do Trabalho e da Solidariedade, sindicato e comissões paritárias) sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escrito de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — A entidade patronal facultará aos empregados, sempre que estes lhe solicitem, nota do registo das san-

ções disciplinares que lhes hajam sido aplicadas e fornecerá aos sindicatos, precedendo autorização do trabalhador interessado, idênticos elementos.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — O incumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constitui violação das leis do trabalho, sujeitando aquela às multas previstas na lei.

2 — O pagamento de multa não dispensa a entidade patronal do cumprimento da obrigação infringida.

3 — O produto das multas aplicadas ao abrigo dos números anteriores reverterá para o fundo de desemprego.

### CAPÍTULO XIV

#### Comissão paritária

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Princípio

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois nomeados pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e dois pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

2 — As associações sindical e patronal indicarão reciprocamente e por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor desta convenção, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Por cada representante efectivo será indicado um elemento suplente, para substituição dos efectivos em caso de impedimento.

3 — Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores, até no máximo três, os quais não terão direito a voto.

4 — Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos, a todo o tempo, pela parte que os mandatou, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

5 — Compete à comissão paritária interpretar e integrar a presente convenção e deliberar sobre a criação de categorias profissionais e sua integração nos níveis de remuneração.

6 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade e desde que esteja presente, pelo menos, um representante de cada uma das partes. Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de representantes de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária entrarão imediatamente em vigor e serão entregues no Ministério do Trabalho e da Solidariedade para efeitos de depósito e publicação.

8 — A comissão paritária funcionará mediante convocação por escrito, de qualquer das partes, devendo

as reuniões ser marcadas com a antecedência de 15 dias e com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

9 — A alteração da agenda de trabalhos só será possível por deliberação unânime de todos os membros da comissão.

## CAPÍTULO XV

### Actividade sindical

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Toda a actividade sindical regula-se pelas normas constantes da lei.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições gerais

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Revogação de textos

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas as matérias contratuais das convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 37, de 8 de Outubro de 1978, e seguintes, até ao *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2003, revistas neste CCT.

2 — Para efeitos da aplicação das disposições deste contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, diminuição de retribuição ou de regalias de carácter permanente.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

As tabelas salariais e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2004.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

### Reclassificação e extinção de categorias profissionais e profissões

Designação actual	Nova designação
Guarda-livros	Técnico de contabilidade.
Secretário de direcção	Técnico de secretariado.
Subchefe de secção	Assistente administrativo II.
Primeiro-escriturário, segundo-escriturário e terceiro-escriturário.	Escriturário.
Primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro e terceiro-caixeiro.	Caixeiro.
Telefonista de 1. <sup>a</sup>	Telefonista (mais de três anos).
Telefonista de 2. <sup>a</sup>	Telefonista (menos de três anos).
Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano e caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano.	Caixeiro-ajudante.
Contínuo de 1. <sup>a</sup>	Contínuo (mais de três anos).
Contínuo de 2. <sup>a</sup>	Contínuo (menos de três anos).
Servente de armazém	Trabalhador de armazém.

1 — Em consequência das reclassificações, não poderão resultar prejuízos para os trabalhadores, nomeadamente o direito às diuturnidades vencidas e vincendas.

2 — São extintas as seguintes profissões e categorias profissionais:

Guarda-livros;  
 Secretário de direcção;  
 Subchefe de secção;  
 Correspondente em línguas estrangeiras;  
 Primeiro-escriturário, segundo-escriturário e terceiro-escriturário;  
 Primeiro-caixeiro e segundo-caixeiro;  
 Estenodactilógrafo;  
 Operador mecanográfico;  
 Operador de máquinas de contabilidade com mais de três anos e menos de três anos;  
 Perfurador-verificador mecanográfico;  
 Porteiro;  
 Dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano e do 2.<sup>o</sup> ano;  
 Estagiário do 1.<sup>o</sup> ano e do 2.<sup>o</sup> ano;  
 Caixeiro-ajudante do 1.<sup>o</sup> e do 2.<sup>o</sup> ano;  
 Pacote até 17 anos.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Ajudante ou aprendiz de fogueiro.* — É o profissional que, sob a exclusiva responsabilidade da orientação do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.<sup>o</sup> e 15.<sup>o</sup> do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

*Assistente administrativo.* — É o profissional que:

- 1) Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados;
- 2) Prepara e confere documentação de apoio à actividade da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros), e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros);
- 3) Regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, estoques e aprovisionamento;
- 4) Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa,

nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Caixa.* — É o profissional que no escritório tem a seu cargo a execução exclusiva ou predominante do serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiros e valores.

*Caixeiro principal.* — É o trabalhador que tem como funções a execução das tarefas mais qualificadas do caixeiro num estabelecimento de venda directa ao público; efectua predominantemente o contacto com o cliente nesses estabelecimentos; tem conhecimentos específicos que lhe permitam aconselhar os clientes das compras a efectuar.

*Caixeiro.* — É o profissional que vende directamente ao público; 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; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

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

*Caixeiro-encarregado.* — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Chefe de compras.* — É o trabalhador responsável pelo serviço de compras, competindo-lhe estudar e apreciar propostas e preparar a adjudicação do equipamento, matérias-primas, artigos de expediente e outros necessários à actividade normal da empresa.

*Chefe de departamento, de divisão ou de serviços.* — É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias, exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo a orientação e fins definidos, propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de escritório.* — É o trabalhador que subordinadamente estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresas segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura

administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação político-financeira e exercer a verificação de custos.

*Chefe de secção.* — É o responsável que estuda, organiza, dirige e coordena as actividades dentro da secção.

*Técnico(a) administrativo(a).* — É o profissional que:

- 1) Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efectua o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios, notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação em função das necessidades de utilização; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados;
- 2) Atende e informa o público interno e externo à empresa; atende, nomeadamente, clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido; presta informações sobre os serviços da empresa quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta os esclarecimentos necessários;
- 3) Efectua a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo;
- 4) Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à actividade da empresa; organiza a informação relativa à compra e venda de produtos e serviços, criando e mantendo actualizados *dossiers* e ficheiros, nomeadamente de identificação de clientes e fornecedores, volume de vendas e compras realizadas e natureza do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente à elaboração de orçamentos e relatórios;
- 5) Executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico;
- 6) Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os

dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

*Técnico(a) comercial.* — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área comercial. As suas funções consistem predominantemente na projecção, promoção e venda de produto, sendo responsável pela correcta execução da política comercial da empresa; realiza estudos e análises sob orientação da hierarquia superior.

*Técnico(a) de contabilidade.* — É o profissional que:

- 1) Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo;
- 2) Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios;
- 3) Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões;
- 4) Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades; preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória;
- 5) Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios;
- 6) Organiza e arquiva todos os documentos relativos a actividade contabilística.

*Técnico(a) de secretariado.* — É o profissional que:

- 1) Planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados; organiza a agenda, efectuando marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas;
- 2) Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira; recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção;
- 3) Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção; selecciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direcção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direcção; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo;
- 4) Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado; controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detectando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efectuando pesquisas e seleccionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e actualiza ficheiros de contactos, bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

*Escriturário(a).* — É o profissional que executa todas as tarefas previstas para o assistente administrativo mas não possui experiência nem formação profissionais.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

*Cobrador.* — É o profissional que procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, podendo também efectuar quaisquer outros serviços externos relacionados com o escritório, nomeadamente informação e fiscalização.

*Contabilista/técnico de contas.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega a correspondência aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda da reprodução de documentos e endereçamento. Pode ser classificado como contínuo de 2.<sup>a</sup> classe até atingir a idade de 21 anos.

*Director de serviços.* — É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política de empresas; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação político-financeira e exercer a verificação dos custos.

*Encarregado de armazém.* — É o profissional que organiza, coordena e dirige, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém, orientando os profissionais sob as suas ordens e esta-

belecendo a forma mais conveniente para a utilização da mão-de-obra, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Fiel de armazém.* — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

*Fogoeiro.* — É o profissional que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e conduta e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

*Fogoeiro-encarregado.* — As funções de fogoeiro-encarregado são dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade a transmissão de ordens de serviço aos fogueiros-ajudantes.

*Fogoeiro-subencarregado.* — É o profissional que, trabalhando em turnos, está sujeito à orientação do fogoeiro-encarregado; dirige, coordena e orienta o trabalho dos profissionais fogueiros, sendo o responsável pelo funcionamento da respectiva instalação.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes e verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e de escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas, detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias.

**Porteiro (escritório).** — É o profissional que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

**Programador.** — É o profissional que estabelece programas que se destinam a comandar operações de trabalho automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistema, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organigramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programas e introduz-lhes alterações sempre que necessário; apresenta resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

**Telefonista.** — É o profissional que presta serviço na central telefónica, na recepção ou noutro local, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Regista as chamadas, controla os impulsos e responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas, independentemente da designação do material telefónico.

**Trabalhador de limpeza.** — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza e arrumação das salas, escritórios, refeitórios, corredores e outras dependências.

**Vendedor.** — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal; transmite as encomendas ao escritório ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

## ANEXO II

### Remunerações mínimas

(Em euros)

Grupo		Categoria profissional	Remuneração
I	A	Director de serviços . . . . .	957,10
	B	Chefe de escritório . . . . .	936
II		Chefe de departamento, divisão ou serviços . . . . . Contabilista/técnico oficial de contas . . .	843,60
III	A	Chefe de compras . . . . . Chefe de secção . . . . . Chefe de vendas . . . . .	794
	B	Programador . . . . . Técnico administrativo . . . . . Técnico comercial . . . . . Técnico de contabilidade . . . . . Técnico de secretariado . . . . .	777,70

(Em euros)

Grupo		Categoria profissional	Remuneração
IV	A	Assistente administrativo do grau II . . . Encarregado de armazém . . . . . Inspector de vendas . . . . . Operador de computador . . . . .	723,30
	B	Assistente administrativo do grau I . . . . Caixeiro principal . . . . . Fogoeiro-encarregado . . . . .	694,30
V	A	Caixa . . . . . Caixeiro-encarregado . . . . . Escriturário . . . . . Fogoeiro-subencarregado . . . . . Vendedor . . . . .	685,40
	B	Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Caixeiro . . . . .	639,50
VI	A	Cobrador . . . . . Fiel de armazém . . . . . Telefonista com mais de três anos . . . .	633,10
	B	Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> . . . . .	617,30
VII	A	Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> . . . . .	611,50
	B	Telefonista com menos de três anos . . .	588,30
VIII		Contínuo (mais de três anos) . . . . . Porteiro . . . . . Trabalhador de armazém . . . . .	519,20
IX		Ajudante de fogoeiro do 3. <sup>o</sup> ano . . . . . Caixeiro-ajudante . . . . .	478,60
X		Ajudante de fogoeiro do 2. <sup>o</sup> ano . . . . . Contínuo (menos de três anos) . . . . . Trabalhador de limpeza . . . . .	423,20
XI		Ajudante de fogoeiro do 1. <sup>o</sup> ano . . . . .	410

## ANEXO III

### 1 — Quadros superiores:

Director(a) de serviços;  
Chefe de escritório;  
Chefe de divisão, departamento ou serviços;  
Contabilista/técnico de contas.

### 2 — Quadros médios:

#### 2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de secção;  
Chefe de vendas;  
Programador(a).

### 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado;  
Encarregado(a) de armazém;  
Fogoeiro(a)-encarregado(a);  
Fogoeiro(a)-subencarregado(a).

4 — Profissionais altamente qualificados:  
4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico(a) administrativo(a);  
Técnico(a) comercial;  
Técnico(a) de contabilidade;  
Técnico(a) de secretariado;  
Inspector(a) de vendas.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo(a);  
Caixa;  
Escriturário;  
Operador(a) de computador.

5.2 — Comércio:

Caixeiro(a);  
Vendedor(a).

5.3 — Produção:

Fogoeiro(a).

6 — Profissionais semiqualeificados:

Cobrador(a);  
Telefonista.

6.2 — Produção:

Ajudante de fogoeiro.

7 — Profissionais não qualificados:

Contínuo(a);  
Porteiro(a);  
Trabalhador(a) de limpeza.

Estágio e aprendizagem:

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticantes administrativos;

A.2 — Praticantes de comércio:

Caixeiro-ajudante.

#### Informação

**Lista de sindicatos filiados na FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços**

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.

(\* O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP

(*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

Depositado em 26 de Janeiro de 2005, a fl. 81 do livro n.º 10, com o n.º 23/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

O presente acordo altera o CCT entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2003.

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

1 — A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais do sector de actividades de saúde humana representadas pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, são abrangidos pela presente convenção 4500 trabalhadores e 250 empregadores.

##### Cláusula 2.ª

##### Área

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

##### Cláusula 3.ª

##### Vigência e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos

números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 — No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

6 — A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

8 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

10 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

## CAPÍTULO II

### Admissão, classificação profissional, contratos de trabalho, aprendizagem, estágio e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições gerais

4 — *(Eliminado.)*

## CAPÍTULO V

### Local de trabalho, transferências e deslocações

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deslocações

4 — No caso previsto na alínea *c*) do n.º 2, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio de € 2,70 por cada dia completo de deslocação;

8 — Os valores fixados na alínea *b*) dos n.ºs 3 e 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — € 10,80;

Alojamento com pequeno-almoço — € 41,10.

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Tabela de remunerações

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 22,70 enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de € 37 no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de € 34.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Serviços de urgência

2 — Sempre que um trabalhador por motivo de serviços de urgência se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade de forma contínua perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte com vista à realização daqueles tem direito a um subsídio de € 12,40, € 19,60 e € 32,90, respectivamente em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 12,40 por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de € 5,20 por cada período de trabalho efectivamente prestado.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Sucessão de regulamentação

3 — A entrada em vigor da presente convenção substitui as publicações desta convenção insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de Março de 1980, com as alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 37, de 8 de Outubro de 1983, 27, de 22 de Julho 1987, 29, de 8 de Agosto de 1988, 28, de 29 de Julho de 1989, 32, de 29 de Agosto de 1990, 31, de 22 de Agosto de 1991, 24, de 29 de Junho de 1993, 23, de 22 de Junho de 1994, 22, de 15 de Junho de 1995, 21, de 8 de Junho de 1996, 20, de 29 de Maio de 1997, 36, de 29 de Setembro de 1997, 29, de 8 de Agosto de 1998, 28, de 29 de Julho de 1999, 28 de 29 de Julho de 2000, 27, de 22 de Julho de 2001, 32, de 29 de Agosto de 2002, e 37, 8 de Outubro de 2003.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Liquidação de retroactivos

A liquidação de retroactivos deverá ser satisfeita no prazo de quatro meses a partir da entrada em vigor do presente CCT.

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais e definição de funções

##### Grupo III

##### Administrativos e outros

*Motorista de ligeiros.* — É o trabalhador que conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional, zela pela boa conservação e limpeza dos veículos, verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus e encarrega-se da carga que transporta.

*Recepcionista (laboratório ou consultório).* — É o trabalhador que recebe doentes, a quem dá orientações, atende o telefone, marca consultas, preenche e arquiva fichas e outros documentos e recebe a importância das consultas.

#### ANEXO III

##### Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remuneração mínima (euros)
I	A Director(a) técnico(a) .....	930
	B Técnico(a) superior de laboratório especialista	898
	C Técnico(a) superior de laboratório .....	836
	D Contabilista/técnico(a) oficial de contas ..... Chefe de serviços administrativos .....	775

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remuneração mínima (euros)
II	Chefe de secção ..... Secretário(a) de direcção ..... Técnico(a) de análises clínicas (com curso) ... Técnico(a) de análises anátomo-patológicas (com curso) ..... Técnico(a) de contabilidade .....	679
III	Primeiro(a)-escriturário(a) ..... Técnico(a) de análises anátomo-patológicas (sem curso) ..... Técnico(a) de análises clínicas (sem curso) ....	609
IV	Assistente de consultório com mais de três anos Massagista ..... Motorista de ligeiros ..... Segundo(a)-escriturário(a) ..... Recepcionista (laboratório ou consultório) com mais de três anos .....	521
V	Assistente de consultório até três anos ..... Auxiliar de laboratório mais de cinco anos .... Terceiro(a)-escriturário(a) ..... Recepcionista (laboratório ou consultório) até três anos .....	457
VI	Auxiliar de laboratório até cinco anos ..... Contínuo(a) ..... Estagiário(a) dos 1.º e 2.º anos ..... Empregado(a) de serviços externos .....	428
VII	Trabalhador(a) de limpeza .....	403

Lisboa, 14 de Janeiro de 2005.

Pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:

*Francisco Fernando Gomes Faria*, mandatário.  
*Ana Maria Saraiva Rocha Beirão*, mandatária.

Pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Manuel da Conceição Feliciano*, mandatário.

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

*Diamantino da Silva Elias*, mandatário.

#### Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais do sector de actividades de saúde humana representadas pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552 e 553.º, do

Código do Trabalho, e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Julho, são abrangidos pela presente convenção 4500 trabalhadores e 250 empregadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Área

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 — No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

6 — A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

8 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

10 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

## CAPÍTULO II

### Admissão, classificação profissional, contratos de trabalho, aprendizagem, estágio e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

Os trabalhadores só poderão ser admitidos nas seguintes condições:

1 — Trabalhadores administrativos:

- a) Idade mínima — 16 anos;
- b) Habilitações literárias — curso geral do comércio ou equivalente a partir da entrada em vigor da presente convenção, com excepção dos quadros superiores, contabilista/técnico de contas e secretário de direcção;
- c) Para as categorias excepcionadas na alínea anterior, será exigido o curso complementar dos liceus ou cursos superiores ou médio-superiores adequados.

2 — Trabalhadores auxiliares administrativos:

- a) Idade mínima — 14 anos;
- b) Habilitações literárias — escolaridade obrigatória.

3 — Trabalhadores paramédicos:

- a) Técnico superior de laboratório — o curso adequado do ensino superior;
- b) Técnico paramédico diplomado — curso oficial adequado;
- c) Aos trabalhadores que desempenhem ou tenham desempenhado funções das previstas para as categorias do grupo I do anexo I e que não tenham as habilitações literárias estabelecidas nas alíneas anteriores aplica-se o disposto no Decreto-Lei n.º 320/99, de 11 de Agosto, continuando a exercer as funções.

4 — (*Eliminado.*)

5 — Restantes trabalhadores:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilitações literárias — as habilitações legais mínimas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção se encontrem a desempenhar as funções descritas para as profissões previstas no grupo I do anexo I e sejam titulares do curso adequado serão classificados de acordo com as designações profissionais constantes do referido grupo.

3 — Os trabalhadores que se encontrem a desempenhar funções correspondentes às categorias previstas no grupo I mas não sejam titulados com o curso adequado são classificados como técnicos de análises clínicas e técnicos de análises anátomo-patológicas sem curso.

4 — Todos os trabalhadores que não possuam as habilitações mínimas exigidas para a categoria profissional mas que já exerçam as respectivas funções ficam isentos da exigência das referidas habilitações.

5 — *(Eliminado.)*

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

2 — Durante o período de experiência, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeito a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período de experiência é de 15 dias, salvo para as categorias profissionais de chefia, quadros técnicos do grupo I do anexo I e secretário de direcção, que é de 90 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

Na admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária, aplica-se o regime de contrato a prazo, salvaguardando-se o lugar e os demais direitos e regalias do profissional substituído, o qual, após o regresso, ocupará de imediato as funções que vinha desempenhando antes da ausência.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais

1 — Quando algum trabalhador exercer com regularidade funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

2 — Aos trabalhadores classificados nas profissões e categorias profissionais previstas no grupo III do anexo I é expressamente proibido exercer funções inerentes às compreendidas nos restantes grupos daquele anexo por motivo de substituição ou acumulação.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso — Princípio geral

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas e acessos automáticos

1 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores deverão ser preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores.

2 — Em qualquer secção ou serviço, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de competência, melhor classificação, maior antiguidade e maior idade.

3 — Sem prejuízo dos números anteriores, o acesso far-se-á automaticamente para as seguintes categorias e classes profissionais:

- a) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários passarão à classe imediata após três anos de permanência na classe, contando para o efeito o tempo já prestado à data da entrada em vigor desta convenção;
- b) Os estagiários ascenderão à categoria de terceiro-escriturário logo que completem dois anos de permanência na categoria;
- c) Os trabalhadores classificados de praticantes ingressarão nas profissões constantes do grupo I do anexo I logo que completem quatro anos naquele exercício.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Acesso e escalonamento salarial

Os escriturários-dactilógrafos e estagiários terão acesso automático ou o escalonamento salarial previsto na presente convenção.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais enviarão o mapa dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais, até 30 de Abril de cada ano, a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver a sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho;
- b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Se após o envio do mapa referido no número anterior entrar em vigor novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será obrigatório o envio de novo mapa, relativo apenas aos trabalhadores abrangidos até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência da nova regulamentação.

3 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido nos números anteriores, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar por escrito as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho ou às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho, consoante os casos, de preferência através do respectivo sindicato.

4 — O exemplar do mapa do quadro do pessoal referido no número anterior será mantido em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de cinco anos.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade patronal

1 — São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;
- b) Concorrer para a promoção da valorização profissional dos trabalhadores;
- c) Passar aos trabalhadores certificados devidamente autenticados, quando por estes solicitados após a cessação do contrato de trabalho, donde constem, além da categoria, a data da admissão e a respectiva retribuição, podendo os certificados conter quaisquer outras referências, no caso de expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores;
- d) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros de comissões de trabalhadores, no âmbito da lei em vigor;
- e) Acatar as deliberações das comissões paritárias;
- f) Cobrar, relativamente aos trabalhadores que o autorizem, mediante acordo por escrito do trabalhador, nos termos legais, e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotização convenientemente preenchido, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se referem;
- g) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores com funções de chefia e fiscalização que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação;
- h) Fornecer aos trabalhadores os elementos do seu processo individual sempre que o solicitem e desde que não sejam confidenciais;
- i) Segurar todos os trabalhadores.

2 — Sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 44 060, de 25 de Novembro de 1961, na redacção do Decreto-Lei n.º 45 132, de 13 de Julho de 1963, e no Decreto-Lei n.º 47 512, de 25 de Janeiro de 1967, deve ainda a entidade patronal, para protecção dos trabalhadores em contacto com radiações ionizantes e instalações onde existam substâncias radioactivas naturais ou isótopos radioactivos, produtos tóxicos ou ambiente de luz inactínica:

- a) Assegurar que os trabalhadores sejam sujeitos a exames médicos adequados periódicos, segundo a lei, constando estes, no mínimo, na determinação da fórmula hemoleucocitária e de contagem de plaquetas, salvo nos casos em que a Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes julgue necessário estabelecer prazos mais curtos;
- b) Assegurar o controlo de licenciamento e elaboração das instalações pela Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes e das

doses de radiações recebidas pelos trabalhadores profissionalmente expostos por dosimetria fotográfica obrigatória, a qual será exclusivamente efectuada pelo organismo oficial competente;

- c) Manter os registos dos resultados dos exames médicos e do controlo das doses das radiações recebidas e delas dar conhecimento directamente aos interessados e facultá-los às entidades oficiais competentes sempre que estas os solicitem;
- d) Transferir o trabalhador para outros serviços sem diminuição de remuneração ou perda de quaisquer direitos adquiridos sempre e logo que:

As doses de radiações recebidas, a contaminação interna ou a intoxicação atingir tais valores que a Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes ou outras entidades competentes o recomendem ou ainda quando razões de ordem médica o aconselhem;

Em virtude de funções exercidas em contacto com radiações ionizantes ou produtos tóxicos, aquelas tenham originado uma doença profissional;

- e) Informar, sempre que pedido pelos trabalhadores, das condições de protecção contra as radiações e do manejo de substâncias tóxicas do meio em que laboram.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;
- b) Cumprir de forma diligente, assídua e pontual e com lealdade, competência e zelo as funções que lhe foram cometidas;
- c) Guardar sigilo e ética profissional, não praticando deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar tanto os doentes como a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- d) Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, doentes e demais pessoas que entrem em relação com a entidade patronal;
- h) Não lesar os interesses patrimoniais da entidade patronal;
- i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus inferiores hierárquicos;
- j) Abster-se de praticar actos lesivos de economia nacional;
- k) Acatar as deliberações das comissões paritárias.

## Cláusula 15.<sup>a</sup>

### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir em contravenção com a lei e este contrato;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o profissional conheça os seus direitos ou 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 ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Transferir o trabalhador para outro estabelecimento embora pertencente à mesma empresa sem prejuízo do disposto na cláusula 23.<sup>a</sup>;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Baixar de categoria e diminuir a retribuição de qualquer trabalhador.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto no n.º 1 desta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 53.<sup>a</sup>

## Cláusula 16.<sup>a</sup>

### Direito à greve

É garantido o exercício do direito à greve nos termos da lei.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

## Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Período normal de trabalho

1 — Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias ou cinco dias e meio, conforme as disposições dos números seguintes.

2 — Exceptuam-se do cômputo de horas estabelecido no número anterior os trabalhadores que tenham em prática horários em tempo inteiro inferiores dos que, pelas funções, se exponham, designadamente, a radiações ionizantes e ao manuseamento de produtos tóxicos.

3 — Por necessidade de serviço, é permitido o regime de tempo parcial.

4 — Consideram-se regime de tempo parcial os horários inferiores a trinta e cinco horas semanais, com respeito pelos horários em prática parciais remunerados a tempo inteiro.

5 — Face às necessidades de organização das empresas, o período normal de trabalho semanal poderá abranger o sábado, no 1.º período (até às 13 horas).

## Cláusula 18.<sup>a</sup>

### Intervalos do horário de trabalho

1 — O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que o trabalhador não tenha mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a doze horas, salvo se entre o trabalhador e a entidade patronal for acordado um intervalo de menor duração.

## Cláusula 19.<sup>a</sup>

### Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos directivos ou de chefia, bem como as categorias profissionais compreendidas no grupo I do anexo I e secretário(a) de direcção.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador.

## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Trabalho extraordinário

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

2 — Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de cento e cinquenta horas de trabalho extraordinário.

3 — Só em casos imprescindíveis, justificáveis e imprevisíveis poderá haver trabalho extraordinário.

4 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75% se for diurno;
- b) 100% se for nocturno, incluindo a remuneração especial devida por trabalho nocturno.

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Trabalho nocturno

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

2 — A remuneração do trabalho nocturno será igual à remuneração normal acrescida de 25%.

## CAPÍTULO V

### Local de trabalho, transferências e deslocações

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado. Porém, o local de trabalho poderá ser mudado por acordo das partes.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 53.<sup>a</sup>, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

4 — Não são consideradas transferências para o efeito desta cláusula as deslocações provisórias, as quais ficam sujeitas ao regime previsto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — A realização transitória da prestação do trabalho fora do local de trabalho designa-se por deslocação e rege-se pelo disposto nos números seguintes.

2 — Regime de deslocações:

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa o local de trabalho;
- b) Deslocação fora da localidade onde se situa o local de trabalho que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho ou à sua residência habitual;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa o local de trabalho que não permite o regresso diário do trabalhador, com alojamento no local onde o trabalho se realiza.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2, a entidade patronal pagará ao trabalhador:

- a) Os transportes, se for caso disso, entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
- b) Pagamento do almoço contra a entrega de factura, até ao limite fixado no n.º 8, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro da primeira parte do período normal de trabalho diário.

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 2, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

- a) A um subsídio de € 2,70 após cada dia completo de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento até aos limites fixados no n.º 8;
- c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia do regresso depois do termo normal de trabalho será pago como trabalho normal.

5 — Para os efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 2 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

6 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este aceite e a entidade patronal o autorize.

7 — Aos trabalhadores que se deslocarem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo coeficiente de 0,25 sobre o litro de gasolina sem chumbo de 98 octanas em vigor.

8 — Os valores fixados na alínea b) dos n.ºs 3 e 4 desta cláusula são os seguintes:

- Almoço ou jantar — € 10,80;  
Alojamento com pequeno-almoço — € 41,10.

9 — Os valores indicados no número anterior poderão ser melhorados por decisão da entidade patronal.

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Tabela de remunerações

1 — As remunerações mínimas mensais para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo III.

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para as falhas de € 22,70 enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de € 37 no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de € 34.

5 — Os subsídios referidos nos números anteriores não integram, para qualquer efeito, a remuneração.

6 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12 : Rs \times 52 = RH$$

em que:

*Rh* = retribuição horária;

*Rm* = retribuição mensal;

*Rs* = período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Serviços de urgência

1 — Quando o horário de trabalho não se encontrar organizado em regime de turnos, o qual dever ser adoptado quando haja prestação de trabalho por serviços de urgência, deverão as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos pela presente portaria respeitar o regime estabelecido nos números seguintes.

2 — Sempre que o trabalhador por motivos de serviços de urgência se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade de forma contínua perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte com vista à realização daqueles tem direito a um subsídio de € 12,40, € 19,60 e € 32,90, respectivamente em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

3 — Quando haja prestação de trabalho, o trabalhador tem direito a ser remunerado, de acordo com os suplementos legalmente fixados, quanto ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 — O trabalho efectivamente prestado em dia de descanso semanal e ou complementar confere ainda ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

5 — Quando a prestação efectiva de trabalho se verifique em dias diferentes dos previstos no número anterior, aquela confere ao trabalhador o direito a meio dia de descanso no 1.º período de trabalho diário do dia útil seguinte.

6 — Para os trabalhadores que prestem serviço de urgência de acordo com os números anteriores, os dias de descanso semanais e complementares só poderão deixar de coincidir com o domingo e o sábado uma vez em cada mês.

7 — Compete à entidade patronal assegurar o transporte para os efeitos das deslocações dos trabalhadores em serviço de urgência.

8 — Os serviços de urgência só podem ser assegurados pelo mesmo trabalhador durante dois dias úteis em cada período semanal, não podendo o mesmo estar de serviço nos dias de descanso semanal e complementar seguintes.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 12,40 por cada quatro anos de permanência ao

serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — À data da entrada em vigor do presente contrato mantém-se o período de cinco anos por cada diuturnidade vencida até esta data.

3 — O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático.

4 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

5 — Para os efeitos do cálculo das diuturnidades, conta-se todo o tempo de permanência do trabalhador ao serviço da mesma entidade patronal desde a data da respectiva admissão, com respeito pelo estabelecido nos n.ºs 1 e 2.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### 13.º mês

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de 13.º mês correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço efectuado que completarem no dia 15 de Dezembro.

3 — Cessando o contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula em montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de Janeiro do ano de cessação.

4 — O subsídio de 13.º mês deverá ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

5:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito.

2 — No caso de férias interpoladas, o respectivo subsídio poderá ser pago, a pedido do trabalhador, antes do início de cada período e na proporção correspondente.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor

de € 5,20 por cada período de trabalho diário efectivamente prestado.

2 — O subsídio de alimentação referido no número anterior não integra o conceito de remuneração e será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois de um período de refeição, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Para os trabalhadores em regime de tempo parcial, o subsídio é devido desde que haja efectiva prestação de serviço em relação ao período de tempo a que está obrigado e o mesmo se prolongue para além das 14 ou das 20 horas.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, que será obrigatoriamente o domingo. O sábado é considerado dia de descanso semanal complementar, total ou parcialmente, conforme o horário semanal praticado.

2 — Os trabalhadores que prestem trabalho no dia de descanso semanal terão direito a descansar igual período num dos três dias seguintes, além de remuneração especial devida.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, no dia ou no meio dia de descanso complementar, bem como nos feriados, será pago com um suplemento, que acrescerá à retribuição mensal e que é igual a 100% da retribuição diária.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Feriados

São designados feriados os seguintes dias: os feriados obrigatórios legais, o feriado municipal, a Sexta-Feira Santa, ou, em substituição, outro dia com significado no período da Páscoa, e a terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da retribuição normal, salvo se optarem pelo gozo das mesmas entre 1 de Outubro e 31 de Maio, caso em que terão direito a 25 dias úteis.

2 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano

civil, o trabalhador terá direito após o decurso do período experimental a um período de férias de 10 dias consecutivos.

4 — A entidade patronal poderá encerrar o estabelecimento nos termos legais.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação da época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 30 de Outubro, devendo contudo dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com antecedência nunca inferior a 15 dias.

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Férias dos militares

Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

2 — Quando a baixa por doença se verificar no início de férias, estas serão adiadas nos termos do número anterior.

3 — Os dias de férias que excederem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o termo do ano civil em que esta se verifica serão gozados no 1.º trimestre do ano civil imediato.

4 — Os profissionais que pelo disposto no número anterior não tenham gozado férias ou as tenham redu-

zido não perdem direito ao recebimento do subsídio de férias que lhes competia se as tivessem gozado por inteiro.

5 — A prova de situação de doença prestada nos n.ºs 1 e 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo ao direito de fiscalização ao controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Alteração de marcação de férias

1 — Se depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivo de seu interesse, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará os trabalhadores dos prejuízos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozariam 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.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

#### Cláusula 41.<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, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um período normal de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação

de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- b) Por motivo de casamento, durante 11 dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- c) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:

Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge, pais, padrastos, filhos, enteados, sogros, genros e noras;

Dois dias seguidos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- d) Durante dois dias sucessivos para acompanhar ou coadjuvar a assistência no parto da mulher;
- e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- f) Durante um dia em cada trimestre para doação gratuita de sangue, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços;
- g) Pelo tempo necessário à realização de consultas e exames médicos e dos tratamentos receitados, desde que não possam ser feitos fora do período normal de trabalho;
- h) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento do ensino oficial ou oficializado.

2 — As faltas justificadas por motivo de luto dar-se-ão imediatamente após o conhecimento do falecimento, desde que o conhecimento não ultrapasse em mais de 10 dias a data do evento.

3 — Não são consideradas justificadas todas as outras faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Efeitos de faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou o prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, salvo as dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a um subsídio de previdência respectivo ou seguro, e ainda as dadas nos termos da alínea e) da cláusula anterior, na parte em que exceda o crédito de horas previsto neste contrato e na lei.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação da falta

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

2 — Quando forem imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal no prazo máximo de cinco dias ou logo que possível, em casos de força maior, devidamente justificados.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal, em qualquer caso de falta justificada, poderá exigir ao trabalhador, no prazo de 10 dias, a prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Desconto do tempo de ausência

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$D = RH \times HNT$$

sendo:

*D* = remuneração a descontar;

*RH* = remuneração hora;

*HNT* = número de horas não trabalhadas no mês.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de desconto

1 — Nos casos em que as faltas impliquem a perda de vencimento, este poderá ser substituído, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite do terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

2 — Neste caso, porém, as férias não podem ser reduzidas a menos de 20 dias.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, a antiguidade e as demais regalias que por este contrato ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, com excepção daquelas que pressupõem efectiva prestação de trabalho.

### CAPÍTULO VIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Cessação ou extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

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

d) Por caducidade;

e) Quando se verificarem outras situações previstas na lei.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo quer este tenha ou não prazo de vigência, devendo constar de documento assinado por ambas as partes.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra.

2 — A rescisão, produz efeitos a partir do momento em que a respectiva comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, presumindo-se esse conhecimento no 5.º dia, posterior ao envio de carta registada com aviso de recepção.

3 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com base em justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Rescisão sem justa causa de rescisão por iniciativa patronal

1 — São proibidos os despedimentos em contravenção com as disposições da legislação em vigor e do presente contrato.

2 — A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, cuja tramitação deverá obedecer ao estipulado no capítulo XII («Disciplina»).

3 — Sendo provada a inexistência de justa causa, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração. O trabalhador pode optar pela indemnização, que, sem prejuízo do mínimo de três meses, deverá ser um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

4 — O despedimento dos profissionais candidatos aos corpos gerentes de associações sindicais, dos que exerçam ou tenham exercido cargos de dirigentes sindicais ou tenham sido delegados sindicais rege-se pelas disposições legais aplicáveis, sem prejuízo de regime mais favorável estabelecido na presente convenção.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de rescisão por iniciativa patronal**

Considera-se justa causa para a rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal, nomeadamente:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, que do 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 sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador**

1 — De entre outros, constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) A violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) A transferência do local de trabalho, salvo nos casos permitidos;
- f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) A lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) A ofensa à honra ou dignidade do trabalhador.

2 — Nos casos previstos nas alíneas b) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a res-

cindir o contrato e a ser indemnizado, nos termos do n.º 3 da cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador**

1 — Os profissionais poderão em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato de trabalho, avisando por escrito a entidade patronal com antecipação nunca inferior a dois meses ou a um mês, consoante o trabalhador tenha mais ou menos de 2 anos completos de serviço.

2 — A falta do aviso prévio previsto no número anterior obriga o profissional ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Transmissão, extinção ou fusão da exploração**

1 — Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente, nos termos previstos neste contrato.

2 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores à transmissão e emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos na empresa.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei e neste contrato, salvo em relação aos trabalhadores que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outro estabelecimento, sendo-lhes garantidos, por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessou a sua actividade.

5 — Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável.

## CAPÍTULO IX

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores do sexo feminino**

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores

abrangidos, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da remuneração:

- a) É garantido às mulheres o direito a receberem, em identidade de tarefas, de qualificações e de idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens;
- b) Têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, avisando de véspera a entidade patronal e desde que comprovadamente as consultas não possam ter lugar fora das horas de trabalho;
- c) Durante o período de gravidez diagnosticada é vedado às mulheres desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, exposição a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos;
- d) É também vedada, durante o período de gravidez diagnosticada, a prestação de trabalho nocturno e extraordinário e o escalonamento em serviços de urgência;
- e) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, de acordo com o regime previsto na lei;
- f) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante um período de seis meses, ou a redução do seu período de trabalho normal diário equivalente a uma hora, se a trabalhadora assim o preferir e justificar.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

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 intelectual.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

1 — Sem prejuízo da sua retribuição, os trabalhadores-estudantes matriculados em cursos oficiais ou oficializados terão direito, nos dias em que tenham aulas, a cessar o trabalho de modo que entre o termo do período normal de trabalho e o início das aulas haja um intervalo de meia hora.

2 — Entre a entidade patronal e o trabalhador poderão também estabelecer-se períodos de trabalho que facilitem a assistência às aulas, devendo para este efeito ser fixado, por parte do trabalhador, um regime compensatório.

3 — Perdem os direitos consagrados nos números anteriores os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento por falta de assiduidade aos trabalhos escolares, salvo se aquele resultar de facto não imputável aos mesmos.

## CAPÍTULO X

### **Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical**

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a categoria respectiva.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião**

1 — Os trabalhadores têm o 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 trabalhos, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva empresa, na hipótese prevista no n.º 2.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa, quando o haja.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Instalações para os delegados sindicais**

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, nos termos da lei e sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção das associações sindicais beneficia de um crédito de quatro dias por mês.

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 intersindical.

3 — Os créditos de horas atribuídos nos números anteriores são referidos ao período normal de trabalho e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo e não determinam perda de retribuição.

4 — A direcção da associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) Empresa com 50 a 59 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;
- c) Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados — três delegados.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como a daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança e higiene.

2 — A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3 — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Reconversão dos trabalhadores no caso de incapacidade

Em caso de incapacidade parcial permanente ou temporária para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho

Em acidente de trabalho, a entidade patronal diferirá a sua responsabilidade para a companhia de seguros em que os trabalhadores estão obrigatoriamente seguros, declarando para o efeito a retribuição efectiva dos trabalhadores e as consequentes actualizações.

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão de prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- d) Despedimento.

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

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

4 — As entidades patronais devem comunicar aos sindicatos respectivos, quanto aos trabalhadores sindicalizados, a aplicação das penalidades previstas nas alíneas *b)* e seguintes do n.º 1 desta cláusula.

5 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas nas alíneas *c)* e *d)* do n.º 1 sem previamente ser ouvido em auto.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

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

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador sob a direcção e responsabilidade daquela.

3 — O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos 60 dias subsequentes à data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, ou decorrido um ano sobre a prática da infracção, excepto se esta envolver responsabilidade criminal.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Tramitação do processo disciplinar

A aplicação de qualquer sanção, com excepção de repreensão simples e registada, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar escrito, sob pena de nulidade.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Nota de culpa

Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados, que, no caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento, da qual terá de ser enviada cópia à comissão de trabalhadores, se a houver.

A nota de culpa terá de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo do original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa num local próprio e visível, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam três dias sobre a afixação.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Garantias de defesa do arguido

1 — O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de três dias úteis contados a partir

da data da recepção da notificação ou da data em que esta deva considerar-se feita.

2 — Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual às de acusação.

3 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores, se a houver, o qual deve ser dado, uma vez finda a instrução do processo, no prazo de dois dias úteis contados a partir da apresentação daquela.

4 — Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 41.<sup>a</sup>, n.º 2.

5 — No caso de a decisão da entidade patronal ter sido a do despedimento com justa causa e o parecer da comissão de trabalhadores ter sido contrário a esta, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias para os efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — O trabalhador disporá ainda deste último direito, previsto no número anterior, no caso de na empresa não existir comissão de trabalhadores, observando-se em tudo o resto as disposições da lei.

7 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento que apesar disso tenha sido declarado.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Exercer ou candidatar-se a funções em organismo sindical ou de previdência ou delegado sindical;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o presente contrato;
- b) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

5 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

6 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito de voto.

7 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

8 — A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

9 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes, não sendo permitidas as abstenções, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Sucessão de regulamentação

1 — As partes outorgantes consideram expressamente o presente contrato globalmente mais favorável do que as matérias dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes até à data da entrada em vigor desta convenção.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar baixa de categoria, bem assim diminuição de remuneração, nem dos quantitativos de abonos para falhas, da remuneração de isenção de horário de trabalho, das ajudas de custo e das despesas de deslocação resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho à data da publicação ou da supressão de quaisquer regalias de carácter permanente concedidas fora do âmbito daqueles instrumentos.

3 — A entrada em vigor da presente convenção substitui as publicações desta convenção insertas no *Boletim*

*do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de Março de 1980, com as alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 37, de 8 de Outubro de 1983, 27, de 22 de Julho 1987, 29, de 8 de Agosto de 1988, 28, de 29 de Julho de 1989, 32, de 29 de Agosto de 1990, 31, de 22 de Agosto de 1991, 24, de 29 de Junho de 1993, 23, de 22 de Junho de 1994, 22, de 15 de Junho de 1995, 21, de 8 de Junho de 1996, 20, de 29 de Maio de 1997, 36, de 29 de Setembro de 1997, 29, de 8 de Agosto de 1998, 28, de 29 de Julho de 1999, 28 de 29 de Julho de 2000, 27, de 22 de Julho de 2001, 32, de 29 de Agosto de 2002, e 37, de 8 de Outubro de 2003.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias

As partes acordaram o seguinte em relação às categorias profissionais:

1 — A categoria profissional de técnico paramédico (com curso), enquadrada para efeitos salariais no nível II do anexo III, passa a designar-se por:

1.1 — Técnico de análises anátomo-patológicas (com curso), integrando-se no mesmo nível salarial do anexo III;

1.2 — Técnico de análises clínicas (com curso), integrando-se no mesmo nível salarial do anexo III.

2 — As categorias profissionais de técnico de análises anátomo-patológicas e técnico de análises clínicas, integrados no nível III do anexo III, passam a designar-se, respectivamente, por técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) e técnico de análises clínicas (sem curso).

3 — A categoria profissional designada por estagiário de técnico paramédico, enquadrada para efeitos salariais no nível IV do anexo III, altera a sua designação da seguinte forma:

3.1 — Técnico estagiário de análises anátomo-patológicas (com curso) até dois anos e técnico estagiário de análises clínicas (com curso) até dois anos, mantendo o mesmo enquadramento para efeitos salariais.

3.2 — O estágio destes trabalhadores decorre até ao limite máximo de dois anos, findos os quais são promovidos, respectivamente, a técnico de análises anátomo-patológicas (com curso) ou a técnico de análises clínicas (com curso).

4 — Extinguiu-se a categoria profissional de ajudante de técnico de análises clínicas, integrada no nível IV do anexo III, e os trabalhadores são reclassificados em técnico de análises clínicas (sem curso) com mais de quatro anos ou técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) com mais de quatro anos, integrando-se no nível III do anexo III quando tenham quatro ou mais anos de permanência na categoria extinta ou no nível IV quando tenham menos de quatro anos, contando-se neste caso todo o tempo de permanência na categoria extinta para ascenderem ao nível III.

5 — Os trabalhadores classificados como praticantes técnicos, integrados no nível V do anexo III, ao fim de quatro anos passam a técnicos de análises clínicas (sem curso) ou a técnicos de análises anátomo-patológicas (sem curso), integrados no nível IV, passando ao nível III ao fim de mais dois anos.

6 — É extinta a categoria profissional de ajudante-técnico (fisioterapia), integrada no nível IV do anexo III.

7 — É extinta a categoria profissional de dactilógrafo, sendo os trabalhadores reclassificados do seguinte modo:

Níveis	Profissões e categorias	
	Actuais	Reclassificados
IV	Dactilógrafo com mais de seis anos.	Segundo-escriurário.
V	Dactilógrafo de três e seis anos.	Terceiro-escriurário.
VI	Dactilógrafo até três anos	Estagiário do 2.º ano.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Liquidação de retroactivos

A liquidação de retroactivos deverá ser satisfeita no prazo de quatro meses a partir da entrada em vigor do presente CCT.

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais e definição de funções

###### Grupo I

Técnicos de diagnóstico e terapêutica

*Director técnico de laboratório.* — É o profissional que exerce as funções de supervisão do ponto de vista técnico quanto à organização, à programação, à coordenação, à validação e ao funcionamento das actividades desenvolvidas pelos laboratórios. Esta função só pode ser exercida por especialistas em patologia clínica ou análises clínicas inscritos, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos.

*Técnico superior especialista de laboratório.* — É o profissional especialista em patologia clínica ou análises clínicas inscrito, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos e que exerce as suas funções e competência de acordo com a *leges artis* e a legislação em vigor para as respectivas profissões e especialidades. Pode substituir o director técnico nos seus impedimentos.

*Técnico superior.* — É o profissional, não especialista, titular de um diploma do ensino superior universitário que pela natureza do seu curso exerce funções no laboratório.

*Técnico superior de laboratório.* — É o trabalhador que planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório, testa e controla os métodos usados na execução de análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado (curso universitário).

*Técnico de análises anátomo-patológicas.* — É o trabalhador que procede à recolha e preparação de amostras de tecidos orgânicos para observação microscópica. Executa as tarefas fundamentais de um técnico de análises clínicas.

*Técnico de análises clínicas.* — É o trabalhador que executa análises depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos, observa os fenómenos, identifica-os e regista-os e lava e procede à manutenção do material específico.

###### Grupo II

Técnicos auxiliares

*Auxiliar de laboratório.* — É o trabalhador que lava, prepara e esteriliza o material, distribui-o e recebe produtos para análise. Presta funções simples de apoio a técnicos de análises clínicas. Pode fazer pequenos serviços exteriores referentes ao funcionamento dos serviços de laboratório.

*Massagista.* — É o trabalhador que dá massagens para fins médicos, visando activar a circulação, cuidar das lesões musculares, eliminar gorduras e toxinas e obter outros resultados terapêuticos, ensina o assistido a fazer exercícios com carácter correctivo e pode combinar a massagem com outros tipos de tratamento, como banhos de vapor.

###### Grupo III

Administrativos e outros

*Assistente de consultório.* — É o trabalhador que executa trabalhos, auxiliando o médico, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas, recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário, atende o telefone, marca consultas, preenche fichas e precede ao seu arquivo recebe o preço da consulta e arruma e esteriliza os instrumentos médicos necessários à consulta.

*Chefe de serviço.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias, exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e os fins definidos, propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena e dirige o trabalho de um grupo de profissionais.

*Contabilista/técnico(a) oficial de contas.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração, elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal, supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o

controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos, procede ao apuramento dos resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina, elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração e efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Escriturário(a)*. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha, redige relatórios e cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução de tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, à distribuição e à regularização de compras e vendas, recebe pedidos de informações 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 as despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal da empresa e ordena e arquiva notas de livranças estatísticas. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

*Estagiário(a)*. — É trabalhador que executa funções inerentes às de escriturário, preparando-se para assumi-las plenamente.

*Secretário(a) de direcção*. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. De entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do seu gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, de contratos e de escrituras.

*Contínuo(a)*. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, e estampa e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode ainda executar tarefas no exterior relacionadas com o serviço da empresa, desde que não colidam com a de outra categoria profissional.

*Empregado(a) de serviço externo*. — É o trabalhador que efectua, normal e predominantemente fora da sede do seu local de trabalho, serviços de informação e de entrega de documentos e pequenos pagamentos e cobranças.

*Motorista de ligeiros*. — É o trabalhador que conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional, zela pela boa conservação e limpeza dos veículos, verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus e encarrega-se da carga que transporta.

*Recepcionista (laboratório ou consultório)*. — É o trabalhador que recebe os doentes, a quem dá orientações, atende o telefone e marca consultas, preenche e arquiva fichas e outros documentos e recebe a importância das consultas.

*Técnico de contabilidade*. — É o profissional que:

- 1) Organiza e classifica os documentos contabilísticos do estabelecimento: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza, e classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo;
- 2) Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios;
- 3) Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar, calcula e regista custos e proveitos, regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões;
- 4) Prepara, para gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor, e prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes de resultados e outra documentação legal obrigatória;
- 5) Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

#### Notas

1 — É extinta a profissão de guarda-livros e os trabalhadores são reclassificados em técnicos de contabilidade. Em futuras admissões, é dada prioridade aos trabalhadores que tenham efectuado formação profissional específica e disso possam fazer prova ou que apresentem certificado de aptidão profissional (CAP).

2 — É extinta a categoria profissional de operador de computador.

*Trabalhador(a) de limpeza.* — É o trabalhador que executa a limpeza das instalações, procede ao tratamento das roupas de serviço e faz ainda pequenos serviços externos.

### ANEXO III

**Tabela de remunerações mínimas**

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remuneração mínima (euros)
I	A Director(a) técnico(a) . . . . .	930
	B Técnico(a) superior de laboratório especialista . . . . .	898
	C Técnico(a) superior de laboratório . . . . .	836
	D Contabilista/técnico(a) oficial de contas . . . Chefe de serviços administrativos . . . . .	775
II	Chefe de secção . . . . . Secretário(a) de direcção . . . . . Técnico(a) de análises clínicas (com curso) Técnico(a) de análises anátomo-patológicas (com curso) . . . . . Técnico(a) de contabilidade . . . . .	679
III	Primeiro(a) escriturário(a) . . . . . Técnico(a) de análises anátomo-patológicas (sem curso) . . . . . Técnico(a) de análises clínicas (sem curso)	609
IV	Assistente de consultório com mais de três anos . . . . . Massagista . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Segundo(a)-escriturário(a) . . . . . Recepcionista (laboratório ou consultório) com mais de três anos . . . . .	521
V	Assistente de consultório até três anos . . . Auxiliar de laboratório com mais de cinco anos . . . . . Terceiro(a)-escriturário(a) . . . . . Recepcionista (laboratório ou consultório) até três anos . . . . .	457
VI	Auxiliar de laboratório até cinco anos . . . . Contínuo(a) . . . . . Estagiário(a) dos 1.º e 2.º anos . . . . . Empregado(a) de serviços externos . . . . .	428
VII	Trabalhador(a) de limpeza . . . . .	403

Lisboa, 14 de Janeiro de 2005.

Pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:

*Francisco Fernando Gomes Faria*, mandatário.  
*Ana Maria Saraiva Rocha Beirão*, mandatária.

Pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Manuel da Conceição Feliciano*, mandatário.

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

*Diamantino da Silva Elias*, mandatário.

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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.

(\*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

14 de Janeiro de 2005.

Depositado em 27 de Janeiro de 2005, a fl. 81 do livro n.º 10, com o n.º 24/2005, 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 — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2004:

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;  
Chefe de contabilidade/técnico de contas;  
Chefe do centro de processamento e recolha de dados;  
Director de serviços administrativos/chefe de escritório.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento ou chefe de divisão;  
Guarda-livros;  
Inspector administrativo;  
Programador de computador;  
Tesoureiro.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefe de equipa:

Encarregado fogueiro.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de guarda-livros;  
Controlador de aplicação;  
Correspondente em línguas estrangeiras;  
Escriturário especializado;  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;  
Programador mecanográfico ou de peri-informática;  
Secretário de direcção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa;  
Dactilógrafo;  
Escriturário;  
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;  
Operador de computador;  
Operador de máquinas de contabilidade;  
Operador mecanográfico.

5.3 — Produção:

Fogueiro.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cobrador;  
Perfurador-verificador;  
Telefonista.

6.2 — Produção:

Ajudante ou chegador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;  
Guarda;  
Paquete (\*);  
Porteiro.

7.2 — Produção:

Trabalhador de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário.

Profissionais integrados em dois níveis (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção.

(\*) O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo e a idade do trabalhador não constitui um elemento de diferenciação do conceito de profissão. Deverá ter, pois, o mesmo nível de qualificação do contínuo.

**CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e venda, apoio e manutenção) — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado;  
Encarregado de expedição;  
Encarregado de fabrico.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Administrativos:

Caixeiro;  
Motorista-vendedor/distribuidor.

5.3 — Produção:

Afinador de máquinas;  
Amassador;  
Aspirante a panificador;  
Bate-chapas/chapeiro;  
Canalizador/picheleiro;  
Carpinteiro;  
Forneiro;  
Mecânico de automóveis;  
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento;  
Oficial electricista;  
Panificador;  
Panificador principal;  
Pedreiro ou trolha;  
Pintor;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico;  
Soldador por electroarco ou oxiacetileno.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de expedição/expedidor.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Empacotador.

7.2 — Produção:

Servente de limpeza;  
Servente.

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz de padaria;  
Aprendiz de expedição e venda;  
Aprendiz;  
Praticante.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos) — Distritos de Braga, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 2004, e 33, de 8 de Setembro de 2004:

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;  
Chefe de escritório;  
Contabilista/técnico de contas;  
Director de serviços.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento/divisão;  
Chefe de serviços;  
Guarda-livros;  
Inspector administrativo;  
Programador;  
Tesoureiro.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefe de equipa:

Chefe de secção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras;  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;  
Secretário de direcção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Dactilógrafo;  
Escriturário;  
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;  
Operador de máquinas de contabilidade;  
Operador informático;  
Caixa.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cobrador;  
Operador de telex;  
Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;  
Guarda;  
Paquete (\*);  
Porteiro de escritório.

7.2 — Produção:

Servente de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário.

(\*) O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo e a idade do trabalhador não constitui um elemento de diferenciação do conceito de profissão. Deverá ter, pois, o mesmo nível de qualificação do contínuo.

**AE entre a Empresa Auto-Estradas do Atlântico, S. A., e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2004:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefe de equipa:

Encarregado de conservação e manutenção;  
Encarregado-adjunto de conservação e manutenção;  
Supervisor de circulação e assistência a clientes;  
Supervisor de portagens;  
Supervisor-adjunto de portagens.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Operador principal de portagem;  
Técnico administrativo;  
Secretário.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Operador de centro de controlo de tráfego;  
Escriturário.

5.2 — Comércio:

Operador de portagem.

5.3 — Produção:

Oficial de conservação e manutenção.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém.

6 — Profissionais semiquálificos (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Operador administrativo (telefonista rececionista/empregado de serviços externos).

6.2 — Produção:

Ajudante de conservação/manutenção.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sind. dos Bancários do Centro — Alteração**

Alteração, aprovada em conselho geral realizado em 13 de Dezembro de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2002.

#### CAPÍTULO I

#### **Denominação, sede, âmbito, fins e competências**

##### Artigo 1.º

##### **Denominação**

1 — O Sindicato dos Bancários do Centro é uma associação de classe que, regida pelos presentes estatutos, abrange todos os trabalhadores que nele livremente se filiem e, na sua área ou âmbito, exerçam a actividade profissional em:

- a) Grupos financeiros ou empresas financeiras em ligação de grupo;

- b) Instituições de crédito, sociedades financeiras, sociedades e empresas interbancárias de serviços, casas de câmbios, agrupamentos complementares de empresas e sociedades e empresas de serviços auxiliares;
- c) Banco central e empresas associadas, entidades de supervisão do sistema financeiro e institutos de investimento e de gestão da dívida pública.

2 — Poderão ainda filiar-se no Sindicato dos Bancários do Centro os trabalhadores que:

- a) Exerçam a sua actividade profissional em organizações que agrupem as entidades mencionadas no número anterior;
- b) Integrando os quadros de pessoal de empresas prestadoras de serviços e de trabalho temporário, exerçam a sua actividade profissional nas instituições e entidades referidas na alínea anterior e no n.º 1 deste artigo;

- c) Exerçam a sua actividade na área geográfica de outro sindicato vertical bancário, desde que devidamente autorizado pelo mesmo.

#### Artigo 2.º

##### Sede e âmbito

1 — A sede do Sindicato é em Coimbra.

2 — A área de jurisdição do Sindicato compreende os distritos de Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu.

§ único. É permitido o alargamento do âmbito geográfico a outras localidades que não pertençam aos distritos acima referidos, por permuta ou por uma absorção, desde que a isso se não oponham os Sindicatos dos Bancários do Norte e do Sul e Ilhas e corresponda a uma vontade maioritária dos trabalhadores abrangidos.

3 — O Sindicato tem delegações na Guarda, em Leiria e em Viseu.

a) O Sindicato poderá criar, por deliberação da direcção, atendendo à vontade expressa dos trabalhadores interessados, subdelegações noutras localidades.

b) As delegações e subdelegações reger-se-ão por regulamento próprio, com respeito pelos estatutos, elaborado pelo secretariado da respectiva secção regional e aprovado em conselho geral.

#### Artigo 3.º

##### Fins

1 — O Sindicato, como associação de classe, tem por fim geral o permanente desenvolvimento da consciência de classe dos trabalhadores e a intransigente defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e morais, tendo em vista a sua plena emancipação.

2 — São fins do Sindicato, em especial:

- a) Lutar pelo direito ao trabalho e contra o desemprego, bem como pela realização solidária dos objectivos específicos da classe trabalhadora;
- b) Defender, recorrendo a todos os meios ao seu alcance, os direitos adquiridos pelos trabalhadores do sector e pela classe trabalhadora em geral e lutar pela progressiva criação de condições essenciais ao exercício do poder democrático dos trabalhadores nos domínios político, económico e social;
- c) Defender e promover os meios de defesa dos interesses, direitos, liberdades e legítimas aspirações dos seus associados, individual e colectivamente considerados, quando decorrentes da sua condição de trabalhadores ou dela resultantes;
- d) Desenvolver e apoiar, por todos os meios ao seu alcance, a formação dos associados, nomeadamente no campo sindical, contribuindo assim para a maior consciencialização dos seus direitos, deveres e interesses e para a sua mais justa e adequada realização profissional e humana;
- e) Organizar e colocar, gratuitamente, ao dispor dos associados os meios de apoio necessários à assistência sindical e jurídica de que careçam nos conflitos decorrentes das relações de tra-

balho e no exercício dos seus direitos e deveres sindicais;

- f) Disponibilizar aos associados os meios de apoio necessários à assistência judiciária, nos termos do regulamento do Gabinete Jurídico do Sindicato a aprovar pela direcção;
- g) Prestar assistência médica, medicamentosa e social, através dos Serviços de Assistência Médico-Social (SAMS), nos termos do seu regulamento;
- h) Pugnar pelo controlo da aplicação das provisões destinadas à cobertura dos fundos de pensões;
- i) Intervir no seio da classe trabalhadora por forma que a organização sindical possa responder às suas profundas aspirações de liberdade e unidade, sob o intransigente respeito pela sua vontade democrática, expressa e forjada no diálogo entre todas as tendências ou correntes de opinião político-sindical;
- j) Defender intransigentemente a transformação estrutural e progressiva do sector no sentido da democratização económica da sociedade portuguesa e intervir na defesa e consolidação da democracia política, visando o seu alargamento a todos os domínios económicos, sociais e culturais, como meios essenciais à construção de uma sociedade mais justa, onde não haja lugar a qualquer tipo de exploração e opressão.

#### Artigo 4.º

##### Competência

1 — Para a realização dos seus fins, compete ao Sindicato, em especial:

- a) Propor, negociar e outorgar convenções colectivas de trabalho ou quaisquer protocolos ou instrumentos de regulamentação colectivos de trabalho, sem prejuízo de poder delegar esta competência numa federação de sindicatos do sector em que o Sindicato esteja filiado;
- b) Declarar a greve e pôr-lhe termo;
- c) Promover o estudo e o debate de todas as questões do interesse dos associados enquanto trabalhadores e, nos termos dos estatutos, encontrar para elas as mais adequadas soluções e levá-las à prática;
- d) Intervir na elaboração da legislação do trabalho, acompanhar a sua aplicação e fiscalização e exigir, por todos os meios ao seu alcance, o cumprimento das convenções colectivas de trabalho;
- e) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos seus associados, nomeadamente quando solicitados por associações de classe às quais se proponha aderir ou em que se tenha filiado;
- f) Intervir na defesa dos associados em processos disciplinares ou outros conflitos decorrentes de relações de trabalho ou do exercício dos seus direitos e deveres no âmbito das suas organizações de classe e nomeadamente nos casos de despedimento;
- g) Participar na planificação económico-social e intervir na defesa dos interesses dos trabalhadores neste domínio, nomeadamente através do Conselho Económico e Social e de outros órgãos com idênticos fins, composição ou funções;

- h) Promover, gerir e participar em instituições de carácter económico, social, desportivo e cultural ou outras quaisquer organizações e estruturas ou formas de prestação de serviços que possam melhorar as condições de vida e bem-estar dos associados, por si ou em colaboração com outras organizações, designadamente cooperativas, que perfilhem os mesmos objectivos e obedeçam aos princípios fundamentais do Sindicato;
- i) Promover, participar e apoiar iniciativas que favoreçam o aproveitamento dos tempos livres dos associados e respectivos agregados familiares;
- j) Receber a quotização dos associados e demais receitas e assegurar a sua adequada gestão;
- k) Exercer, nos termos dos estatutos, toda a actividade que vise a defesa e realização dos interesses e direitos dos associados ou dos trabalhadores em geral;
- l) Pugnar por uma segurança social que satisfaça os legítimos interesses dos trabalhadores bancários.

2 — Compete, ainda, ao Sindicato constituir e promover empresas de carácter económico, seja qual for a modalidade que revistam, e nelas participar plenamente com vista a uma melhor prossecução dos interesses dos seus associados.

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais

#### Artigo 5.º

##### Intervenção sindical democrática

1 — O Sindicato dos Bancários do Centro rege-se pelos seguintes princípios fundamentais do sindicalismo democrático:

- a) Reconhecimento a todos os associados do direito de livre participação e intervenção democrática na formação da sua vontade colectiva;
- b) Garantia da sua completa independência e autonomia face ao patronato e suas organizações, às instituições e confissões religiosas, ao Estado, aos partidos políticos e às formações partidárias;
- c) Garantia, de acordo com os presentes estatutos, do pleno exercício do direito de tendência no seu seio.

2 — O Sindicato apoia responsabilmente a luta dos trabalhadores de outros sectores e é com eles solidário em tudo quanto não colida com estes princípios fundamentais, com as liberdades, com a democracia, com os direitos universais do homem ou com outros direitos dos trabalhadores.

#### Artigo 6.º

##### Democracia interna

Na realização dos seus fins, o Sindicato deve, especialmente:

- a) Promover e assegurar aos associados uma informação permanente e objectivamente fundamentada quer acerca da sua actividade quer das

organizações de que seja membro, a fim de lhes proporcionar uma visão global dos problemas dos trabalhadores;

- b) Promover a análise crítica e participada dos problemas e situações dos trabalhadores, através de formas descentralizadas de debate, tendo sempre em vista fomentar as necessidades reais de sindicalização dos trabalhadores do sector e do reforço da organização do Sindicato e do movimento sindical democrático, no sentido da sua eficácia orientada para a progressiva transformação da sociedade;
- c) Assegurar as condições mais adequadas ao funcionamento democrático da sua estrutura organizacional, sob a permanente consideração de toda a área de actuação, da diversidade de profissões existentes no sector e das tendências político-sindicais com efectiva expressão entre os associados.

#### Artigo 7.º

##### Sociedade democrática

Através da sua actuação democrática e recorrendo a todos os meios ao seu dispor, deve o Sindicato:

- a) Defender e participar activamente na construção e consolidação da democracia nos campos político, económico e social, garante das liberdades e demais direitos alcançados;
- b) Solidarizar-se com todos os trabalhadores e suas organizações que em qualquer parte do mundo defendem e lutam pela construção da democracia política, económica e social;
- c) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, a dignidade e os direitos universais do homem, o respeito pelas liberdades, em especial as de opinião, associação e reunião e o tipo de sociedade onde o direito impere, todos sejam iguais perante a lei e usufruam de iguais oportunidades, ou seja, onde não haja lugar a qualquer forma de opressão e exploração;
- d) Fomentar e defender as condições necessárias à participação activa de todos os associados na construção da democracia, bem como a sua unidade em torno dos seus objectivos concretos, cumprindo a vontade maioritária e democraticamente expressa pelos trabalhadores e respeitando as opiniões das minorias.

#### Artigo 8.º

##### Organizações sindicais

O Sindicato pode filiar-se e participar como membro de outras organizações sindicais nacionais ou internacionais, desde que os seus fins não se revelem contrários aos princípios consagrados nestes estatutos.

#### Artigo 9.º

##### Símbolo do Sindicato

Os símbolos do Sindicato são a bandeira e o emblema aprovados em conselho geral e ratificados em assembleia geral, mantendo-se, até à sua alteração, os que foram aprovados no I Congresso do Sindicato dos Bancários do Centro.

## CAPÍTULO III

### Dos sócios e quotização sindical

#### SECÇÃO I

##### Os sócios

#### Artigo 10.º

##### Sócios

São sócios do Sindicato todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade profissional nos estabelecimentos e na área de jurisdição definidos, respectivamente, nos artigos 1.º e 2.º destes estatutos e que nele livremente se inscrevam e sejam admitidos, ainda que na situação de invalidez ou invalidez presumível.

#### Artigo 11.º

##### Admissão

1 — A admissão como sócio do Sindicato far-se-á mediante proposta apresentada à direcção pelo interessado, autenticada por um delegado sindical ou por dois associados e acompanhada de duas fotografias e da declaração de autorização do desconto da quota sindical.

2 — Serão imediatamente havidos como sócios de pleno direito os trabalhadores inscritos até então noutros sindicatos do sector, desde que requeiram a sua admissão, sem prejuízo de serem solicitados documentos comprovativos.

3 — O pedido de admissão implica a aceitação dos estatutos.

4 — A direcção deverá deliberar no prazo de 30 dias e, aceite a admissão, enviar à instituição onde o trabalhador exerce a sua actividade a autorização de desconto da respectiva quotização sindical.

#### Artigo 12.º

##### Recusa de admissão

1 — Quando a direcção recuse a admissão de sócio, a respectiva deliberação, convenientemente fundamentada, será comunicada ao interessado por carta registada enviada para a morada indicada na proposta de admissão no prazo de cinco dias.

2 — O interessado poderá sempre interpor recurso para o conselho geral nos oito dias subsequentes ao da recepção da carta referida no número anterior, devendo ser apresentadas alegações com o requerimento.

3 — O requerimento e as alegações de recurso serão entregues na sede do Sindicato em duplicado, do qual será passado recibo. A direcção remeterá o respectivo processo à mesa da assembleia geral e do conselho geral, no prazo de oito dias úteis, acompanhado das suas alegações, e o conselho geral julgá-lo-á na primeira reunião posterior à sua recepção.

4 — O conselho geral delibera sobre o recurso em última instância.

#### Artigo 13.º

##### Demissão de sócio

1 — O pedido de demissão de sócio faz-se mediante comunicação à direcção pelo associado, através de carta registada, acompanhada do cartão de sócio, bem como dos cartões dos SAMS de todos os membros do seu agregado familiar que sejam beneficiários destes Serviços.

2 — A direcção deve avisar, no prazo de 15 dias após a recepção do pedido de demissão, a instituição onde o trabalhador exerce a sua actividade da data a partir da qual deve deixar de proceder ao desconto do valor da quotização sindical.

3 — Durante esse período, o sócio deve ressarcir o Sindicato por todas as despesas efectuadas.

#### Artigo 14.º

##### Suspensão da qualidade de sócio

Ficam suspensos da qualidade de sócio e dos inerentes direitos e obrigações os trabalhadores que tenham sido punidos com a pena de suspensão, enquanto a mesma estiver a decorrer.

#### Artigo 15.º

##### Perda da qualidade de sócio

1 — Perde a qualidade de sócio o trabalhador que:

- a) Deixar de exercer a actividade profissional ou deixar de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocado;
- b) Solicitar a sua demissão nos termos destes estatutos;
- c) Ter sido objecto de sanção disciplinar de expulsão;
- d) Deixar de pagar a quotização sindical e, depois de avisado, o não fazer no prazo de 30 dias após a recepção do aviso.

2 — Nos casos previstos nestas alíneas, o trabalhador deve devolver, através de carta registada, os cartões referidos no n.º 1 do artigo 13.º

#### Artigo 16.º

##### Readmissão de sócio

1 — O trabalhador que tenha perdido a qualidade de sócio pode ser readmitido nos termos e nas condições exigidas para a admissão, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — A readmissão de sócio na situação prevista na alínea d) do artigo anterior fica pendente do pagamento de todas as quotas em dívida.

3 — A readmissão de sócio que tenha sido punido com pena de expulsão só poderá efectivar-se decorrido um ano sobre a data da sanção e após deliberação favorável do conselho geral.

## Artigo 17.º

### Manutenção da qualidade de sócio

Mantém a qualidade de sócio, com os inerentes direitos e obrigações, desde que pague a respectiva quotização sindical, o trabalhador que:

- a) Tenha passado à situação de invalidez ou invalidez presumível;
- b) Se encontre na situação de licença sem retribuição nos termos da lei e satisfaça o disposto na alínea c) do artigo 20.º;
- c) Tenha sido requisitado ou nomeado transitóriamente para outras funções ao abrigo da lei ou por motivo de interesse social, bem como os que tenham sido eleitos deputados ou membros das autarquias locais ou convocados em comissão de serviço para prestação de obrigação militar extraordinária.

## Artigo 18.º

### Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

- a) Exigir a intervenção da direcção para a correcta aplicação das convenções colectivas de trabalho;
- b) Participar e intervir na vida do Sindicato, exprimindo com completa liberdade as suas opiniões sobre as questões de interesse colectivo dos associados, bem como usar de todas as prerrogativas que lhe estejam estatutariamente consagradas;
- c) Eleger e ser eleitos para os órgãos e estruturas do Sindicato, nas condições definidas pelos estatutos;
- d) Ser informados de toda a actividade do Sindicato;
- e) Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judiciário do Sindicato em tudo quanto seja relativo à sua actividade profissional, exercida no âmbito definido nestes estatutos, de acordo com o regulamento a aprovar pelo conselho geral sob proposta da direcção;
- f) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo Sindicato, bem como por instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que seja membro, nos termos dos respectivos estatutos;
- g) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo Sindicato nos domínios sindical, profissional, económico, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;
- h) Beneficiar do fundo de greve e de outros fundos, nos termos deliberados em cada caso pelo conselho geral;
- i) Receber do Sindicato um subsídio mensal igual à quantia que mensalmente deixar de receber e ser ressarcidos dos prejuízos económicos sofridos no âmbito da convenção colectiva subscrita pela associação sindical resultantes da sua acção sindical, nos termos do regulamento a aprovar pelo conselho geral;
- j) Receber, gratuitamente, o cartão de identidade de sócio e um exemplar dos estatutos, regulamentos internos, protocolos ou convenções colectivas de trabalho celebrados pelo Sindicato, bem como das respectivas alterações;

- k) Solicitar a sua demissão, nos termos destes estatutos;
- l) Requerer a convocatória da assembleia da secção regional, nos termos destes estatutos.

## Artigo 19.º

### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir as disposições dos estatutos e demais regulamentos do Sindicato;
- b) Pagar regularmente a quotização;
- c) Participar e intervir nas actividades do Sindicato e manter-se delas informados, exercer o seu direito de voto e desempenhar com zelo e dignidade as funções para que forem eleitos ou designados, nos termos destes estatutos;
- d) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objectivos do Sindicato, bem como lutar no sentido de alargar e reforçar a organização sindical nos locais de trabalho;
- e) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos do Sindicato, de acordo com os estatutos, sem prejuízo do direito de opinião e de crítica, e agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos do Sindicato;
- f) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 10 dias, a mudança de residência e outras mudanças de situação de interesse para o Sindicato;
- g) Cumprir e fazer cumprir as convenções colectivas de trabalho.

## SECÇÃO II

### A quotização sindical

## Artigo 20.º

### Quotização

A quotização mensal é de 1,5%:

- a) Da retribuição mensal efectiva, para os trabalhadores no activo;
- b) Da importância da mensalidade auferida, incluindo as diuturnidades, para os trabalhadores na situação de invalidez ou invalidez presumível;
- c) Da retribuição mensal efectiva que aufeririam se continuasse ao serviço da instituição, para os trabalhadores abrangidos pelo disposto nas alíneas b) e c) do artigo 17.º

A retribuição mensal efectiva será definida no respectivo ACTV e o valor da quotização incidirá também sobre os subsídios de Natal e de férias.

## Artigo 21.º

### Cobrança da quotização

1 — A cobrança da quotização sindical é processada mensalmente pela entidade patronal e remetida por esta ao Sindicato dos Bancários do Centro.

2 — Os trabalhadores abrangidos por quaisquer das situações previstas nas alíneas b) e c) do artigo 17.º poderão liquidar directa e mensalmente a quotização sindical, salvo disposição legal que permita o proces-

samento desses descontos através das entidades ou instituições onde prestem serviço, nos termos do número anterior.

#### Artigo 22.º

##### **Isenção do pagamento de quota**

Está isento do pagamento de quotas, sem prejuízo do pleno exercício dos seus direitos e obrigações, designadamente a prestação de assistência médico-social, o associado que:

- a) Se encontre a prestar serviço militar obrigatório;
- b) Se encontre, por motivos disciplinares, na situação de suspensão de trabalho com perda de retribuição, interrupção do contrato de trabalho ou despedimento, até à resolução do litígio em última instância, salvo se exercer qualquer outra actividade remunerada;
- c) Se encontre preso por motivo da sua actuação legítima como sócio do Sindicato ou devido ao desempenho de qualquer cargo ou missão que lhe tenha sido cometida por aquele, desde que a prisão se deva a razões político-sindicaux ou sociais não contrárias aos princípios fundamentais do Sindicato.

### CAPÍTULO IV

#### **Do regime disciplinar**

##### Artigo 23.º

###### **Poder disciplinar**

O poder disciplinar sobre os sócios do Sindicato é exercido pelo conselho disciplinar, mediante processo disciplinar.

##### Artigo 24.º

###### **Prescrição**

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2 — O processo disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias úteis subsequentes àquele em que o conselho disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

3 — A instauração do processo interrompe o prazo estabelecido no n.º 1 deste artigo.

##### Artigo 25.º

###### **Sanções disciplinares**

1 — Dentro dos limites dos estatutos, podem ser aplicadas as seguintes sanções:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 12 meses;
- c) Expulsão.

2 — A sanção disciplinar referida na alínea c) é da competência exclusiva do conselho geral, sob proposta

do conselho disciplinar, e poderá ser aplicada aos sócios que:

- a) Violem de forma grave os estatutos do Sindicato;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes ou por qualquer forma apelem ao desrespeito dessas deliberações;
- c) Ponham em causa ou desrespeitem os princípios destes estatutos ou, por qualquer forma, ofendam a dignidade do Sindicato e das organizações sindicais, nacionais ou internacionais, em que o Sindicato estiver filiado, bem como a dos titulares dos respectivos órgãos;
- d) Exercendo cargos ou funções sindicais, se recusam a cumprir os deveres estatutários inerentes a esses cargos ou funções;
- e) Usem os serviços e benefícios prestados pelo Sindicato ou pelos SAMS, de forma e com objectivos fraudulentos, de modo a obterem vantagens ilícitas ou se constituam em mora ou insolventes no pagamento de quaisquer débitos ao Sindicato ou aos SAMS por serviços que por estes lhes forem prestados;
- f) Exercam qualquer cargo dirigente de organizações sindicais, nacionais ou internacionais, que sejam contrárias àquelas em que o Sindicato, por vontade expressa dos associados, esteja filiado.

3 — Constituem circunstâncias atenuantes os seguintes comportamentos:

- a) A ausência de antecedentes disciplinares;
- b) Confissão espontânea da infracção;
- c) Reparação dos danos causados, se a estes houver lugar.

4 — A reincidência constitui circunstância agravante na determinação da medida da sanção.

##### Artigo 26.º

###### **Processo disciplinar**

1 — O processo disciplinar é iniciado por um inquérito preliminar, obrigatoriamente concluído em período nunca superior a 30 dias úteis.

2 — Se o processo houver de prosseguir, é deduzida a nota de culpa, da qual constará a descrição completa e específica dos factos indiciadores da infracção e, bem assim, as normas estatutárias e regulamentares violadas.

3 — A nota de culpa é sempre reduzida a escrito, entregando-se ao sócio o respectivo duplicado, contra recibo, no prazo de oito dias úteis contados sobre a data da conclusão da fase preliminar. Não sendo possível proceder à entrega pessoal do duplicado da nota de culpa, este será remetido por correio registado com aviso de recepção.

4 — O sócio responderá à nota de culpa, por escrito, dentro de 20 dias úteis contados sobre a data do recibo, ou da recepção do aviso referido no número anterior, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar até três testemunhas, por cada facto.

5 — O sócio tem direito a assistir à instrução do processo.

6 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias úteis contados sobre a data da apresentação da defesa. Este prazo poderá ser prorrogado, até ao limite de novo período de 30 dias úteis, quando o conselho disciplinar o considere necessário ou, até ao total de 90 dias úteis, quando a deliberação seja da competência do conselho geral.

7 — A decisão será notificada por carta registada, com aviso de recepção, ao sócio e à direcção do Sindicato, com a indicação dos fundamentos que a determinaram.

8 — Nenhuma sanção disciplinar será válida sem que tenham sido salvaguardadas todas as garantias de defesa em adequado processo disciplinar.

### Artigo 27.º

#### Recurso

1 — Das deliberações do conselho disciplinar cabe, sempre, recurso para o conselho geral, que deve ser entregue, devidamente fundamentado, à mesa da assembleia geral e do conselho geral dentro de 10 dias úteis contados sobre a data da respectiva notificação.

2 — O recurso tem efeitos suspensivos e a sua apreciação terá obrigatoriamente lugar na primeira reunião do conselho geral subsequente à data da recepção da sua interposição.

3 — As deliberações do conselho geral sobre matéria disciplinar são sempre tomadas em última instância.

## CAPÍTULO V

### Dos órgãos do Sindicato

#### SECÇÃO I

#### Os órgãos centrais

### Artigo 28.º

#### Órgãos centrais

1 — Os órgãos centrais do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho geral;
- c) A mesa da assembleia geral e do conselho geral;
- d) A direcção;
- e) O conselho fiscalizador de contas;
- f) O conselho disciplinar.

2 — Os membros dos órgãos centrais do Sindicato exercem os seus cargos gratuitamente.

3 — Os membros do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar são independentes no exercício das suas funções e estas não são acumuláveis com quaisquer outros cargos de órgãos executivos, centrais ou regionais, previstos nestes estatutos.

## SECÇÃO II

### A assembleia geral

#### Artigo 29.º

#### Assembleia geral

1 — A assembleia geral é composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral tem funções exclusivamente deliberativas, por voto directo, secreto e universal, regendo-se, no que lhe é aplicável, pelo que está consagrado para a assembleia geral eleitoral.

3 — A assembleia geral reúne, simultaneamente, de forma descentralizada, em todos os locais de trabalho.

4 — a) A assembleia geral será antecedida de divulgação dos elementos referentes à respectiva ordem de trabalhos e à sua discussão com os trabalhadores, de molde a obter-se em assembleia geral, efectivamente, a vontade colectiva.

b) A mesa da assembleia geral e do conselho geral divulgará as posições que as tendências sindicais, devidamente organizadas, possam eventualmente apresentar.

5 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria sempre que os estatutos não definam expressamente regime diferente.

6 — A assembleia geral é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral e é coordenada pela mesa da assembleia geral e do conselho geral.

#### Artigo 30.º

#### Competência da assembleia geral

Compete exclusivamente à assembleia geral, devendo para isso ser expressamente convocada:

- a) Eleger os membros do conselho geral, a mesa da assembleia geral e do conselho geral, a direcção, o conselho fiscalizador de contas e o conselho disciplinar;
- b) Deliberar, por proposta do conselho geral, sobre a destituição, no todo ou em parte, do conselho geral;
- c) Deliberar, sob proposta do conselho geral, a destituição, no todo ou em parte, da mesa da assembleia geral e do conselho geral, da direcção, do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar;
- d) Deliberar sobre a declaração de greve superior a cinco dias;
- e) Deliberar, sob proposta do conselho geral, relativamente à filiação do Sindicato como membro de organizações sindicais nacionais ou internacionais, assim como acerca da manutenção ou abandono da respectiva qualidade;
- f) Deliberar, por proposta do conselho geral, sobre a fusão ou dissolução do Sindicato;
- g) Deliberar sobre a alienação de bens imóveis;
- h) Deliberar, sob proposta do conselho geral, relativamente aos símbolos do Sindicato;

- i) Deliberar sobre outras propostas ou recursos que lhe sejam submetidos pelo conselho geral, pela direcção ou por 10% dos associados, no âmbito das respectivas competências.

#### Artigo 31.º

##### Horário de funcionamento da assembleia geral

A assembleia geral funcionará em dias normais de trabalho, no horário previsto no artigo 67.º

#### Artigo 32.º

##### Sessões e convocação da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária de quatro em quatro anos, no mês de Abril, para o exercício da competência definida na alínea a) do artigo 30.º

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária a requerimento do conselho geral, da direcção ou de 10% dos associados.

3 — Os requerimentos para a convocação da assembleia geral extraordinária deverão ser dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral e deles constarão sempre a sua fundamentação estatutária e a ordem de trabalhos, de forma objectiva, a qual não poderá ser modificada.

4 — A convocação da assembleia geral extraordinária será feita nos oito dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento, por forma que se realize entre o 15.º e o 30.º dia após a data da convocatória.

5 — A convocação da assembleia geral, com a indicação do dia, hora, local e ordem de trabalhos, será feita pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral ou por quem o substitua, através de circulares enviadas aos sócios e da publicação de anúncios da convocatória em, pelo menos, um jornal.

6 — Para o exercício da competência definida no n.º 1 deste artigo, a convocação deverá ser feita com a antecedência mínima de 60 e máxima de 90 dias em relação à data da realização da assembleia geral.

### SECÇÃO III

#### O conselho geral

#### Artigo 33.º

##### Conselho geral

1 — O conselho geral é composto pelos membros eleitos nas secções regionais e, por inerência, pelos membros da mesa da assembleia geral e do conselho geral em efectividade de funções, pelos presidente, secretário e tesoureiro da direcção e pelos presidentes do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar.

2 — O número de mandatos atribuídos a cada uma das secções referidas no número anterior será de 0,75%

do total dos trabalhadores abrangidos, com arredondamento.

3 — O funcionamento do conselho geral é assegurado pela mesa da assembleia geral e do conselho geral.

#### Artigo 34.º

##### Eleição dos representantes ao conselho geral

1 — A eleição dos representantes das secções regionais ao conselho geral, para preenchimento dos mandatos que resultam da aplicação do n.º 2 do artigo anterior, realizar-se-á no âmbito de cada secção regional, por voto directo e secreto, aplicando-se aos resultados obtidos por cada uma das listas concorrentes a média mais alta do método de Hondt.

2 — Os mandatos ao conselho geral consideram-se ordenados segundo a sequência constante das respectivas listas, não podendo os candidatos fazer parte de mais de uma lista.

3 — Qualquer membro eleito para o conselho geral pode, a seu pedido e por escrito, ser substituído pelo candidato da mesma lista colocado imediatamente a seguir.

4 — O mandato dos representantes das secções regionais ao conselho geral tem a duração de quatro anos.

5 — A eleição do conselho geral será simultânea com a dos corpos gerentes.

#### Artigo 35.º

##### Competências do conselho geral

1 — Compete ao conselho geral:

- a) Deliberar, por proposta da direcção, sobre a proposta final de revisão de convenções colectivas de trabalho, tabelas salariais ou quaisquer protocolos, bem como autorizar a assinatura do acordo final respectivo, sem prejuízo de poder delegar esta competência na federação dos sindicatos do sector, conforme o estabelecido na alínea a) do n.º 1 do artigo 4.º;
- b) Deliberar sobre a revisão total ou parcial dos estatutos, por sua iniciativa ou por proposta da direcção ou por 10% dos associados;
- c) Propor à assembleia geral a fusão ou dissolução do Sindicato;
- d) Propor à assembleia geral o ingresso, manutenção ou abandono do Sindicato como membro de organizações sindicais nacionais ou internacionais;
- e) Apreciar toda a actividade do Sindicato, relativamente a todos os seus órgãos e instâncias;
- f) Apreciar e propor à assembleia geral a destituição, no todo ou em parte, do conselho geral, da mesa da assembleia geral e do conselho geral e da direcção;
- g) Apreciar e propor à assembleia geral a destituição do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar;
- h) Deliberar sobre a declaração de greve por tempo superior a um e até cinco dias, sob proposta da direcção;

- i) Propor à assembleia geral a declaração de greve por tempo superior a cinco dias, por sua iniciativa ou por proposta da direcção;
- j) Exercer o poder disciplinar nos termos do n.º 2 do artigo 25.º;
- k) Deliberar, sem recurso, de penas disciplinares aplicadas aos associados pelo conselho disciplinar;
- l) Deliberar sobre a readmissão de sócios a quem tenha sido aplicada a sanção disciplinar de expulsão;
- m) Deliberar, sem recurso, sobre a recusa de admissão de sócio por parte da direcção;
- n) Deliberar, sob proposta da direcção, sobre o exercício da representação sindical quando esta não seja exercida por elementos da mesa da assembleia geral e do conselho geral ou da direcção, bem como eleger três quartos dos representantes do Sindicato dos Bancários do Centro no conselho da federação dos sindicatos do sector;
- o) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos do n.º 2 do artigo 32.º;
- p) Apreciar e votar o relatório e contas apresentado pela direcção e o respectivo parecer do conselho fiscalizador de contas, bem como os orçamentos;
- q) Aprovar o seu regulamento interno e os de quaisquer outros órgãos do Sindicato, desde que não sejam da estrita competência destes;
- r) Sancionar os regulamentos das secções regionais que lhe sejam presentes, bem como a constituição de novas secções e a extinção ou modificação do âmbito das existentes, nos termos destes estatutos;
- s) Nomear comissões especializadas e atribuir-lhes funções consultivas ou de estudo, nomeadamente de carácter interprofissional;
- t) Criar, sob proposta da direcção e com o parecer do conselho fiscalizador de contas, outras reservas e fundos além dos previstos nos artigos 102.º a 104.º e deliberar sobre a sua utilização, aplicação e regulamentação;
- u) Propor à assembleia geral a bandeira e o emblema do Sindicato;
- v) Deliberar sobre a criação ou adesão a organizações de carácter social, cultural ou cooperativo ou a quaisquer outras de interesse para os trabalhadores;
- x) Resolver, em última instância, os eventuais diferendos entre os órgãos do Sindicato.

2 — Compete, ainda, ao conselho geral:

- a) Autorizar a direcção, ouvido o conselho fiscalizador de contas, a contrair empréstimos e a adquirir, construir ou onerar bens imóveis;
- b) Dar parecer, ouvido o conselho fiscalizador de contas, à proposta da direcção para alienação de bens imóveis, a submeter à assembleia geral;
- c) Resolver, em última instância, os diferendos existentes entre os órgãos do Sindicato e os associados quando haja violação frontal dos estatutos ou o não acatamento das deliberações dos órgãos competentes;

- d) Deliberar sobre todas as propostas apresentadas por outros órgãos do Sindicato, no âmbito das suas competências.

## Artigo 36.º

### Reuniões e convocação do conselho geral

1 — O conselho geral reunirá sempre que necessário, convocado pelo respectivo presidente, por sua iniciativa ou a requerimento da mesa da assembleia geral e do conselho geral, da direcção, do conselho fiscalizador de contas, do conselho disciplinar ou de um terço dos seus membros.

2 — Os requerimentos para a convocação do conselho geral deverão ser dirigidos, por escrito, ao presidente e neles constarão sempre a sua fundamentação estatutária e a ordem de trabalhos, explicitada de forma objectiva, que não poderá ser modificada.

3 — A convocação do conselho geral será feita nos dois dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento, por forma que se realize entre o 1.º e o 5.º dia após a data da convocatória. Esta deverá ser nominal e por escrito, com indicação expressa da ordem de trabalhos, dia, hora e local da reunião.

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 37.º, terão assento nas reuniões do conselho geral, a solicitação deste ou por sua iniciativa, sem direito a voto, os restantes membros da direcção.

5 — O conselho geral deverá possuir, com a devida antecedência, todos os elementos respeitantes à ordem de trabalhos.

## Artigo 37.º

### Regimento, votação e deliberações do conselho geral

1 — O conselho geral reger-se-á por regimento próprio, por si elaborado e aprovado, com respeito pelos estatutos.

2 — As votações em conselho geral serão feitas por cartão de voto levantado ou de acordo com o que relativamente a cada caso for aprovado. Para o exercício das competências definidas nas alíneas *f)*, *g)*, *j)*, *k)*, *l)*, *o)* e *t)* do n.º 1 do artigo 35.º, o voto será directo e secreto.

3 — O conselho geral só poderá reunir e deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

4 — As deliberações do conselho geral serão tomadas por maioria, excepto para o exercício das competências definidas nas alíneas *h)* e *p)* do n.º 1 do artigo 35.º, em que a deliberação será tomada pela maioria do número total dos seus elementos.

5 — Serão nulas e inexecutáveis as deliberações sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos.

6 — Das deliberações do conselho geral cabe recurso para a assembleia geral, excepto as constantes das alíneas *l)* e *n)* do n.º 1 e da alínea *c)* do n.º 2 do artigo 35.º

## SECÇÃO IV

### A mesa da assembleia geral e do conselho geral

#### Artigo 38.º

##### Mesa da assembleia geral e do conselho geral

1 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral é constituída por um presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e um suplente, sendo eleita quadri-annalmente.

2 — O presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral é substituído, nos seus impedimentos, pelo 1.º secretário e, no impedimento deste, pelo 2.º secretário.

3 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral funcionará na sede do Sindicato e reger-se-á por regulamento interno, por si elaborado e aprovado.

#### Artigo 39.º

##### Competência da mesa da assembleia geral e do conselho geral

1 — Compete, em especial, à mesa da assembleia geral e do conselho geral:

- a) Coordenar e assegurar o bom funcionamento e o respectivo expediente das sessões da assembleia geral e do conselho geral;
- b) Informar os associados das deliberações da assembleia geral e do conselho geral e dar a conhecer as posições minoritárias, quando requerido pelos proponentes;
- c) Receber, apreciar e divulgar as candidaturas para o conselho geral, para a mesa da assembleia geral e do conselho geral, para a direcção, para o conselho fiscalizador de contas e para o conselho disciplinar;
- d) Resolver, ouvida a comissão de fiscalização eleitoral, os casos omissos e as dúvidas suscitadas nas eleições do conselho geral, da mesa da assembleia geral e do conselho geral, da direcção, do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar;
- e) Organizar os cadernos de recenseamento e apreciar as reclamações feitas aos mesmos;
- f) Supervisionar e coordenar a actividade das mesas de voto;
- g) Promover a confecção e a distribuição simultânea e atempada aos associados, através dos delegados sindicais, dos boletins de voto e de tudo quanto for necessário ao exercício do direito de voto, incluindo o envio de boletins de voto, de acordo com o n.º 4 do artigo 78.º;
- h) Apreciar e deliberar sobre irregularidades processuais da assembleia geral;
- i) Divulgar aos associados os resultados das votações da assembleia geral por cada mesa de voto.

2 — Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, ou a quem o substitua:

- a) Convocar e presidir às sessões da assembleia geral e do conselho geral;
- b) Presidir à comissão de fiscalização eleitoral;
- c) Presidir às reuniões e coordenar as actividades da mesa da assembleia geral e do conselho geral;

- d) Conferir posse aos elementos da mesa da assembleia geral e do conselho geral, da direcção, do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas, do conselho disciplinar e dos secretariados das secções regionais;
- e) Apreciar o pedido de demissão de qualquer órgão ou de um ou mais dos seus elementos;
- f) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse, de inventário e de actas dos órgãos centrais do Sindicato, bem como rubricar todas as suas folhas;
- g) Marcar a data e convocar a assembleia geral eleitoral, em sessão ordinária ou extraordinária, nos termos dos estatutos;
- h) Participar nas reuniões de direcção, sem direito a voto;
- i) Comunicar ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento.

3 — Compete, em especial, aos secretários da mesa da assembleia geral e do conselho geral:

- a) Suprir os impedimentos do presidente, conforme o n.º 2 do artigo 38.º;
- b) Coadjuvar o presidente e assegurar todo o expediente da assembleia geral e do conselho geral;
- c) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- d) Elaborar as actas e os projectos de actas da assembleia geral e do conselho geral, respectivamente;
- e) Passar certidões de actas aprovadas, sempre que requeridas;
- f) Elaborar as actas das reuniões da mesa da assembleia geral e do conselho geral;
- g) Participar nas reuniões da direcção, sem direito a voto.

#### Artigo 40.º

##### Reuniões da mesa da assembleia geral e do conselho geral

1 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus elementos efectivos ou de quem os substitua.

2 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral reunirá ordinariamente a convocação do presidente ou da maioria dos seus membros em efectividade de funções, devendo lavrar actas das suas reuniões.

3 — As deliberações da mesa da assembleia geral e do conselho geral serão tomadas por maioria dos seus membros, tendo o presidente ou quem o substitua voto de qualidade.

## SECÇÃO V

### A direcção

#### Artigo 41.º

##### Direcção

1 — A direcção é o órgão executivo do Sindicato, ao qual compete a representação externa e a gestão e coordenação das actividades do Sindicato. Os seus membros respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos perante a assembleia geral e o conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados.

2 — A direcção é eleita pela assembleia geral eleitoral, nos termos dos estatutos, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos expressos. O seu mandato é de quatro anos e termina com o dos restantes órgãos centrais, mantendo-se, contudo, em funções até à posse da nova direcção.

3 — A direcção é composta por nove membros efectivos, dos quais, pelo menos um será afecto à gestão dos SAMS, e dois suplentes.

4 — A direcção funcionará na sede do Sindicato e reger-se-á por regulamento interno, por si próprio elaborado e aprovado.

5 — A direcção reunirá ordinariamente uma vez por semana e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus elementos efectivos ou quem os substitua.

6 — A direcção deverá lavrar actas das suas reuniões.

7 — A direcção reúne validamente com a presença da maioria dos seus membros em exercício e as suas deliberações serão tomadas por maioria dos presentes.

#### Artigo 42.º

##### Competência da direcção

1 — Compete, em especial, à direcção:

- a) Gerir e coordenar toda a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nestes estatutos;
- b) Dar execução às deliberações tomadas pela assembleia geral e pelo conselho geral;
- c) Representar o Sindicato em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- d) Declarar a greve por um dia e propor ao conselho geral a declaração de greve por período superior;
- e) Denunciar, negociar e outorgar protocolos ou convenções colectivas de trabalho, sem prejuízo de esta competência poder ser delegada numa federação de sindicatos do sector. Poderá recorrer para a assembleia geral quando o conselho geral recuse autorização para a assinatura do acordo final das convenções ou protocolos;
- f) Designar, de entre os seus membros, os representantes no secretariado da federação de sindicatos do sector;
- g) Nomear, de entre os seus membros, um quarto dos representantes do Sindicato dos Bancários do Centro no conselho da federação de sindicatos do sector;
- h) Prestar ao conselho geral todas as informações solicitadas, com vista ao exercício das suas competências;
- i) Prestar informação escrita aos associados, através da estrutura sindical, acerca da actividade do Sindicato e da participação deste em outras instituições ou organizações sindicais;
- j) Gerir os fundos do Sindicato, respondendo os seus membros, solidária e pessoalmente, pela sua aplicação, salvo declaração de voto de vencido expresso na respectiva acta;
- k) Decidir da admissão de sócios nos termos dos estatutos;

- l) Gerir os recursos humanos e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores do Sindicato, dando-lhes as garantias de defesa estabelecidas para os trabalhadores do sector bancário, com a observância da legislação em vigor;
- m) Apresentar ao conselho fiscalizador de contas, para recolha de parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte até 15 de Março e 15 de Novembro, respectivamente, acompanhadas do respectivo relatório de actividade, e remetê-los ao conselho geral;
- n) Enviar ao conselho fiscalizador de contas, para recolha de parecer, os orçamentos suplementares que entenda necessário elaborar e remetê-los ao conselho geral;
- o) Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho geral, nos termos destes estatutos, bem como submeter à sua apreciação e deliberação, os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se ou que a direcção lhes queira voluntariamente submeter;
- p) Convocar ou requerer a convocação dos órgãos das secções regionais, para fins consultivos;
- q) Criar, se entender necessário, comissões ou grupos de trabalho para a coadjuvar no exercício das suas funções;
- r) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência;
- s) Elaborar e manter actualizado o inventário dos haveres do Sindicato;
- t) Propor ao conselho geral, ouvido o conselho fiscalizador de contas, a contracção de empréstimos e a aquisição, construção e oneração de bens imóveis;
- u) Propor à assembleia geral, com o parecer do conselho geral e depois de ouvido o conselho fiscalizador de contas, a alienação de bens imóveis;
- v) Propor ao conselho geral a criação de outras reservas para além das previstas no artigo 102.º;
- x) Propor ao conselho geral a revisão dos estatutos;
- z) Participar num SAMS de cariz nacional e num instituto de estudos, sem prejuízo de poder delegar essas competências numa federação de sindicatos do sector.

2 — A direcção poderá fazer-se representar, assistir ou participar, por direito próprio, em todas as reuniões que se realizem no âmbito do Sindicato.

3 — Compete ao presidente da direcção, em especial:

- a) Presidir e coordenar as reuniões da direcção;
- b) Representar a direcção;
- c) Despachar os assuntos correntes;
- d) Apresentar em reunião de direcção os assuntos que careçam de deliberação;
- e) Garantir o cumprimento das competências e das deliberações da direcção.

4 — Compete, em especial, ao vice-presidente da direcção:

- a) Coadjuvar o presidente;
- b) Suprir os impedimentos do presidente.

5 — Compete, em especial, ao secretário da direcção:

- a) Preparar e recolher todos os elementos necessários sobre os assuntos que careçam de deliberação;
- b) Redigir as actas das reuniões de direcção;
- c) Providenciar para que se dê execução às deliberações da direcção.

6 — Compete, em especial, ao secretário substituto da direcção coadjuvar o secretário e substituí-lo nos seus impedimentos.

7 — Compete, em especial, ao tesoureiro da direcção:

- a) Apresentar em reunião de direcção o projecto de orçamento ordinário do Sindicato, os orçamentos rectificativos, quando necessários, e as contas do exercício;
- b) Verificar as receitas e visar as despesas das rubricas orçamentadas;
- c) Conferir os valores existentes nos cofres do Sindicato.

8 — Compete, em especial, ao tesoureiro substituto da direcção coadjuvar o tesoureiro e substituí-lo nos seus impedimentos.

9 — Compete aos vogais da direcção assegurar, com os outros elementos, o cumprimento das atribuições da direcção, nos termos do regulamento interno.

## SECÇÃO VI

### O conselho fiscalizador de contas

#### Artigo 43.º

##### Conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas é composto por três membros efectivos e um suplente, eleitos em assembleia geral eleitoral, de acordo com a alínea a) do artigo 30.º dos estatutos, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas completas, aplicando-se-lhe a média mais alta do método de Hondt.

2 — O presidente do conselho fiscalizador de contas será o primeiro elemento da lista mais votada.

3 — O conselho fiscalizador de contas funcionará na sede do Sindicato e das suas reuniões deverá ser lavrada acta.

4 — O conselho fiscalizador de contas só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus elementos e as deliberações serão tomadas por maioria dos presentes.

5 — Em caso de empate, o presidente do conselho fiscalizador de contas tem voto de qualidade.

#### Artigo 44.º

##### Competência do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com a direcção sempre que necessário ao cabal cumprimento das suas funções.

2 — Os membros do conselho fiscalizador de contas poderão participar nas reuniões do conselho geral, sendo para esse efeito obrigatoriamente convocados pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, embora não gozem do direito de voto, com excepção do presidente.

3 — Compete, em especial, ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar, pelo menos em cada trimestre, a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre as contas, relatórios financeiros, orçamentos ordinários e suplementares, aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis ou obtenção de empréstimos apresentados pela direcção ao conselho geral;
- c) Apresentar ao conselho geral pareceres sobre o orçamento ordinário e as contas elaboradas pela direcção até 25 de Novembro e 25 de Março, respectivamente;
- d) Apresentar ao conselho geral, no prazo máximo de 15 dias após a sua recepção, pareceres sobre os orçamentos suplementares remetidos pela direcção;
- e) Apresentar ao conselho geral e à direcção todas as sugestões que julgue de interesse para a vida do Sindicato ou de instituições deste dependentes, particularmente no domínio da gestão financeira;
- f) Requerer a convocação do conselho geral, nos termos destes estatutos, para o exercício da competência definida na alínea c) do n.º 3 deste artigo.

## SECÇÃO VII

### O conselho disciplinar

#### Artigo 45.º

##### Conselho disciplinar

1 — O conselho disciplinar é composto por três membros efectivos e um suplente, eleitos em assembleia geral eleitoral, de acordo com a alínea a) do artigo 30.º dos estatutos, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas completas, aplicando-se-lhe a média mais alta do método de Hondt.

2 — O presidente do conselho disciplinar será o primeiro elemento da lista mais votada.

3 — O conselho disciplinar funcionará na sede do Sindicato e reunirá sempre que tenha conhecimento de matéria para sua apreciação, devendo lavrar actas das suas reuniões.

4 — O conselho disciplinar só poderá funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as deliberações serão tomadas por maioria dos presentes.

5 — Em caso de empate, o presidente do conselho disciplinar tem voto de qualidade.

## Artigo 46.º

### Competência do conselho disciplinar

1 — Os membros do conselho disciplinar poderão participar nas reuniões do conselho geral, sendo para esse efeito obrigatoriamente convocados pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, embora não gozem do direito de voto, com excepção do presidente.

2 — Compete ao conselho disciplinar:

- a) Proceder às averiguações preliminares, elaborar a nota de culpa e receber a defesa, colher e apreciar as provas, sempre com observância do disposto no capítulo IV, «Do regime disciplinar»;
- b) Deliberar sobre a medida disciplinar e comunicá-la à direcção e ao arguido em carta registada;
- c) Propor ao conselho geral a sanção disciplinar de expulsão, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 25.º dos estatutos.

## CAPÍTULO VI

### Das secções regionais

#### SECÇÃO I

##### As secções regionais

### Artigo 47.º

#### Secções regionais

1 — Como forma de assegurar e reforçar a participação dos associados e a democraticidade do seu funcionamento, o Sindicato compreende secções regionais.

2 — Cada distrito da área de jurisdição do Sindicato dos Bancários do Centro constitui uma secção regional.

3 — Consideram-se criadas as secções regionais de Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu, que funcionarão, respectivamente, na sede e nas delegações.

### Artigo 48.º

#### Órgãos das secções

Os órgãos das secções regionais são:

- a) A assembleia da secção;
- b) O secretariado da secção.

#### SECÇÃO II

##### A assembleia da secção

### Artigo 49.º

#### Assembleia da secção

1 — A assembleia da secção é constituída por todos os associados que integram a secção no respectivo âmbito e que se encontrem no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 — Serão nulas e de nenhum efeito as deliberações da assembleia da secção que contrariem os estatutos e as deliberações dos órgãos centrais do Sindicato.

## Artigo 50.º

### Competência

1 — Compete à assembleia da secção, por voto directo e secreto, nos locais de trabalho, devendo para tal ser expressamente convocada:

- a) Eleger os representantes da secção ao conselho geral;
- b) Destituir os seus representantes ao conselho geral, no todo ou em parte, a requerimento de, pelo menos, 25% dos sócios abrangidos pela secção, promovendo de imediato a respectiva substituição.

2 — A assembleia da secção reunirá para:

- a) Apreciar os assuntos do interesse específico da respectiva secção;
- b) Dar sugestões e recomendações aos órgãos centrais do Sindicato sobre todos os assuntos que julgue convenientes.

## Artigo 51.º

### Convocação

1 — Para cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 50.º, a assembleia da secção será convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral.

2 — Para cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 50.º, a assembleia da secção será convocada pelo respectivo secretário-coordenador, a requerimento:

- a) Do secretariado;
- b) Da direcção;
- c) De 10% dos associados da secção.

3 — Os pedidos de convocação deverão ser dirigidos por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral ou ao secretário-coordenador, consoante se trate do n.º 1 ou do n.º 2 do artigo anterior, deles constando a ordem de trabalhos, explicitada de forma objectiva, que aqueles não poderão modificar. Se a ordem de trabalhos não estiver redigida de forma explícita e objectiva ou evidenciar deficiências ou obscuridades, o requerente será convidado a saná-las, supri-las ou esclarecê-las. Os requerimentos que se mostrem manifestamente contrários aos estatutos serão liminarmente indeferidos.

4 — A assembleia da secção será convocada com a antecedência mínima de três dias, dentro dos oito dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento.

5 — A convocatória será enviada a todos os associados da secção, com indicação do dia, hora, local e respectiva ordem de trabalhos.

## Artigo 52.º

### Funcionamento

As reuniões da assembleia de secção, para o cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 50.º, funcionarão

na delegação respectiva ou em local expresso na convocatória, com observância do seguinte:

- a) A mesa da assembleia da secção, composta pelo secretariado e presidida pelo secretário-coordenador, coordenará o funcionamento daquela, com total observância pelas orientações da mesa da assembleia geral e do conselho geral;
- b) As reuniões da assembleia da secção têm início à hora marcada com qualquer número de associados abrangidos pela secção;
- c) A assembleia da secção suspenderá os seus trabalhos sempre que o número de associados da secção desça a menos de 50% dos inscritos nas folhas de presença;
- d) As reuniões da assembleia da secção requeridas pelos associados abrangidos pela secção não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes;
- e) À hora marcada para o início, será feita uma chamada pela ordem dos nomes do requerimento, sendo repetida meia hora mais tarde em relação aos faltosos;
- f) Se a reunião não se efectuar por este motivo, os faltosos perdem o direito de requerer nova reunião com a mesma ordem de trabalhos antes de decorrerem seis meses sobre a data da reunião não efectuada.

#### Artigo 53.º

##### Deliberação

1 — As deliberações da assembleia da secção serão tomadas por maioria, salvo os casos em que os estatutos disponham diferentemente.

2 — As deliberações da assembleia da secção vincularão unicamente a secção regional.

### SECÇÃO III

#### O secretariado da secção

#### Artigo 54.º

##### Secretariado da secção

1 — O secretariado, órgão executivo da secção, é constituído pelos três elementos mais votados das listas apresentadas para o conselho geral, aplicando-se-lhes a média mais alta do método de Hondt. Nos seus impedimentos, cada elemento do secretariado será substituído, a seu pedido por escrito, pelo elemento colocado imediatamente a seguir na respectiva lista.

2 — O mandato do secretariado é coincidente com o da direcção e do conselho geral e deve assegurar as suas funções até à data de posse do secretariado eleito.

3 — O secretário-coordenador será o primeiro elemento da lista mais votada.

4 — Na sua primeira reunião, o secretariado designará, de entre os seus membros, um secretário e um tesoureiro.

5 — O secretariado reunirá, pelo menos, uma vez por mês, a convocatória do secretário-coordenador ou a requerimento da maioria dos seus membros, devendo lavrar-se acta das reuniões.

#### Artigo 55.º

##### Competência

Compete ao secretariado da secção exercer todas as atribuições que lhe sejam cometidas no regulamento referido na alínea b) do n.º 3 do artigo 2.º destes estatutos e, em especial:

- a) Aplicar, no respectivo âmbito, as decisões e orientações dos órgãos centrais, bem como as das assembleias da secção que satisfaçam as condições definidas nestes estatutos;
- b) Coordenar os trabalhos da assembleia da secção, sob a presidência do respectivo secretário-coordenador;
- c) Organizar e coordenar a realização das finalidades que por via estatutária e regulamentar lhes sejam reconhecidas;
- d) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro de delegados sindicais da secção;
- e) Apreciar a situação sindical no respectivo âmbito e dirigir aos órgãos centrais do Sindicato recomendações de sua iniciativa ou que a assembleia da secção tenha entendido por convenientes;
- f) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos centrais do Sindicato e os sócios abrangidos pela secção, directamente ou através dos delegados sindicais;
- g) Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas em conformidade com estes estatutos;
- h) Gerir com eficiência os fundos da secção, postos à sua disposição pelo orçamento do Sindicato, em duodécimos, sendo solidariamente responsáveis pela sua aplicação, salvo declaração de voto de vencido expresso na respectiva acta;
- i) Organizar, no respectivo âmbito, sistemas de informação sindical próprios e promover a sua distribuição e divulgação através dos delegados sindicais;
- j) Apreciar a regularidade dos processos de eleição dos delegados sindicais e enviá-los, nos cinco dias subsequentes, à direcção do Sindicato;
- k) Colaborar com a direcção na nomeação de delegados sindicais na área da secção regional, nos termos destes estatutos;
- l) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais, no âmbito da secção;
- m) Representar a secção ou o Sindicato, quando tenha recebido delegação da direcção, em reuniões sindicais e outras de âmbito local.

## CAPÍTULO VII

### Da estrutura sindical

#### SECÇÃO I

##### A estrutura sindical

###### Artigo 56.º

###### Estrutura sindical

1 — A estrutura sindical é composta por:

- a) O delegado sindical;
- b) A comissão sindical de empresa;
- c) O secretariado da comissão sindical de empresa.

2 — A estrutura sindical reger-se-á por regulamento próprio, com respeito pelos estatutos, elaborado pelas comissões sindicais de empresa e aprovado em conselho geral.

#### SECÇÃO II

##### Os delegados sindicais

###### Artigo 57.º

###### Delegados sindicais

Os delegados sindicais são eleitos pelos sócios do Sindicato de cada local de trabalho e actuam como elementos de ligação entre aqueles, o secretariado da secção regional, a comissão sindical de empresa e a direcção do Sindicato.

###### Artigo 58.º

###### Condições de elegibilidade dos delegados sindicais

Só poderá ser eleito delegado sindical o trabalhador, sócio do sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Exerça a sua actividade no local de trabalho de cujos associados lhe competirá representar;
- b) Esteja em pleno gozo dos seus direitos sindicais e não esteja abrangido pelas causas de inelegibilidade definidas nestes estatutos;
- c) Não faça parte da mesa da assembleia geral e do conselho geral ou da direcção.

###### Artigo 59.º

###### Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição dos delegados sindicais é feita por voto directo e secreto, no local de trabalho, e compete aos respectivos trabalhadores, no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 — Até cinco dias após a eleição, todos os dados referentes ao processo eleitoral serão enviados ao secretariado da secção, com vista à verificação do cumprimento dos estatutos.

3 — Se houver contestação, o recurso terá de ser enviado ao secretariado da secção até ao 3.º dia após as eleições, que o apresentará, para deliberação, na primeira reunião do conselho geral.

4 — Ao secretariado da secção competirá, no prazo de cinco dias após a recepção do processo, comunicar

à direcção a confirmação ou a contestação da eleição efectuada.

5 — Confirmada a eleição, a direcção officiará o facto à empresa onde o delegado sindical exerce a sua actividade, com cópia ao secretariado da secção regional, e informará o eleito e o secretariado da comissão sindical de empresa.

6 — Em casos especiais e de emergência, a direcção poderá nomear delegados sindicais, que terão obrigatoriamente de promover eleições no mais breve espaço de tempo possível, nunca superior a 30 dias.

###### Artigo 60.º

###### Atribuições dos delegados sindicais

1 — São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os trabalhadores que representam e a direcção e os respectivos secretariados da secção regional e da comissão sindical de empresa, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas;
- b) Agir no sentido de fomentar e consolidar a unidade dos seus colegas de trabalho à volta dos objectivos fundamentais do Sindicato;
- c) Dinamizar a actividade sindical dos trabalhadores no sentido de exigirem da entidade patronal o cumprimento das convenções colectivas de trabalho, comunicando à direcção e aos respectivos secretariados da secção regional e da comissão sindical de empresa todas as irregularidades detectadas;
- d) Dar parecer aos órgãos do Sindicato sobre todos os assuntos sindicais, por sua iniciativa ou quando por aqueles solicitados;
- e) Informar os trabalhadores sobre a actividade sindical e distribuir toda a informação impressa do Sindicato e da secção regional e, nomeadamente, a propaganda das listas candidatas às eleições, assegurando a sua recepção atempada por parte dos associados;
- f) Constituir a mesa de voto e assegurar todo o processo de votação realizado no seu local de trabalho;
- g) Cooperar com os órgãos centrais e com o respectivo secretariado da secção regional e da comissão sindical de empresa a fim de que a prática sindical traduza a vontade dos associados;
- h) Incentivar a participação activa dos trabalhadores na vida sindical e os não sócios a sindicalizarem-se;
- i) Colaborar no processo de prestação dos serviços de assistência médico-social (SAMS), nomeadamente boletins de consulta médica, participações e outra documentação necessária;
- j) Requerer, nos termos destes estatutos, a convocação da assembleia da secção;
- k) Promover eleições de novos delegados sindicais no prazo de 15 dias por motivo da vacatura do cargo;
- l) Participar na comissão sindical de empresa.

2 — Os delegados sindicais efectivos serão substituídos, nos seus impedimentos, pelos delegados sindicais substitutos.

#### Artigo 61.º

##### Destituição do delegado sindical

1 — O delegado sindical pode ser destituído, a todo o tempo, pelos associados que representa, caso deixe de merecer a confiança da maioria destes, expressa por voto directo e secreto.

2 — A destituição deverá ser imediatamente suprida por nova eleição, de acordo com os presentes estatutos.

3 — São fundamentos da destituição automática do delegado sindical:

- a) Não reunir as condições de elegibilidade;
- b) Ter pedido a demissão do cargo, alegando motivos justificados;
- c) Pedir a demissão de sócio do Sindicato;
- d) Sofrer qualquer sanção disciplinar;
- e) Ter sido eleito para a mesa da assembleia geral e do conselho geral ou para a direcção.

### SECÇÃO III

#### A comissão sindical de empresa

#### Artigo 62.º

##### Comissão sindical de empresa

1 — A comissão sindical de empresa é composta pelos delegados sindicais efectivos da respectiva empresa, na área de jurisdição do Sindicato, sendo um órgão consultivo da direcção.

2 — Os delegados sindicais das caixas económicas — montepios gerais e parabancárias — constituirão comissão sindical.

3 — Os delegados das instituições de crédito agrícola mútuo da área de jurisdição do Sindicato constituirão comissão sindical.

4 — A sua acção abrange todos os trabalhadores sindicalizados da respectiva empresa ou empresas, na área do Sindicato.

5 — Nas suas reuniões e deliberações, os delegados sindicais de cada local de trabalho têm direito a um só voto.

6 — As reuniões da comissão sindical de empresa são presididas e coordenadas pelo respectivo secretariado.

7 — As reuniões da comissão sindical de empresa funcionarão na sede do Sindicato, por convocatória da direcção ou do secretariado da respectiva comissão ou a requerimento da maioria dos delegados sindicais da empresa, na área de jurisdição do Sindicato.

8 — As convocatórias serão expedidas para todos os locais de trabalho da empresa, com a antecedência mínima de quatro dias.

9 — Cada comissão deve reunir, pelo menos, semestralmente, devendo ser lavrada acta.

#### Artigo 63.º

##### Atribuições

São atribuições da comissão sindical de empresa:

- a) Eleger, de entre os seus membros, o secretariado por voto directo e secreto;
- b) Pronunciar-se sobre todos os assuntos respeitantes à actividade sindical na empresa;
- c) Cooperar com a direcção no levantamento e estudo dos problemas laborais existentes na empresa;
- d) Dar sugestões à direcção e directrizes de actuação ao respectivo secretariado;
- e) Elaborar o seu próprio regulamento e submetê-lo à aprovação do conselho geral;
- f) Apreciar a situação sindical, no seu âmbito, e dirigir à direcção e ao secretariado da secção regional sugestões da sua iniciativa, dos delegados sindicais e dos trabalhadores da empresa.

### SECÇÃO IV

#### O secretariado da comissão sindical de empresa

#### Artigo 64.º

##### Secretariado da comissão sindical de empresa

1 — O secretariado da comissão sindical de empresa é o executivo da respectiva comissão e o coordenador da actividade sindical na empresa, sendo composto por três elementos efectivos e um suplente.

2 — O secretariado deve reunir, pelo menos, trimestralmente.

#### Artigo 65.º

##### Atribuições do secretariado da comissão sindical de empresa

São atribuições do secretariado da comissão sindical de empresa:

- a) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais da respectiva empresa;
- b) Assegurar a existência de delegados sindicais na empresa;
- c) Fazer aplicar, no respectivo âmbito e através dos delegados sindicais, as decisões e orientações dos órgãos do Sindicato;
- d) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos do Sindicato e os trabalhadores da empresa através dos delegados sindicais;
- e) Organizar sistemas de informação sindical, através dos delegados sindicais, que possibilitem a detecção e recolha de irregularidades a remeter à direcção;
- f) Prestar todos os esclarecimentos e elementos ao seu alcance que lhe sejam solicitados pela direcção ou pelo secretariado da secção regional;
- g) Promover e coordenar reuniões da comissão sindical de empresa.

## CAPÍTULO VIII

### Das eleições

#### SECÇÃO I

##### Assembleia geral eleitoral e capacidade eleitoral

###### Artigo 66.º

###### Assembleia geral eleitoral

1 — A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios que tenham pago as suas quotas nos dois meses anteriores à data da marcação das eleições e que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais, com excepção dos que se encontram abrangidos pela alínea *b*) do artigo 17.º

2 — A assembleia geral eleitoral é presidida e coordenada pela mesa da assembleia geral e do conselho geral.

3 — A assembleia geral eleitoral funcionará em todos os locais de trabalho e em dias normais de trabalho, de forma a permitir uma maior participação dos trabalhadores.

4 — Na sede do Sindicato e nas delegações regionais serão criadas, para cada acto eleitoral, mesas de voto exclusivamente destinadas aos associados na situação de invalidez ou invalidez presumível.

*a)* A mesa da assembleia geral e do conselho geral providenciará no sentido de criar cadernos de recenseamento próprios para estas mesas de voto, cujos nomes serão retirados dos cadernos de recenseamento dos locais de trabalho onde habitualmente os colegas votariam.

*b)* Estas mesas de voto serão constituídas por um presidente e dois vogais a designar pelo secretariado da secção regional, podendo cada lista concorrente credenciar até dois fiscais.

*c)* O funcionamento destas mesas de voto será em tudo similar à das restantes mesas de voto colocadas nos locais de trabalho, nomeadamente no que respeita aos artigos 67.º, 78.º, 79.º, 80.º, 81.º, 82.º e 84.º (capítulo VIII).

###### Artigo 67.º

###### Horário de funcionamento

1 — A assembleia geral eleitoral e as mesas de voto instaladas nos locais de trabalho, na sede e nas delegações regionais terão início à hora de abertura e encerrarão sessenta minutos depois do termo do período normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As mesas de voto poderão encerrar logo que todos os sócios, em cada local de trabalho, tenham exercido o seu direito de voto.

###### Artigo 68.º

###### Capacidade eleitoral

1 — Só podem ser eleitos para qualquer cargo com funções sindicais, excepto os de delegado sindical, os sócios que se tenham inscrito no Sindicato há mais de seis meses antes da data da realização das eleições res-

pectivas, tenham pago as suas quotas e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — Não podem ser eleitos os sócios que:

- a)* Estejam abrangidos pela lei das incapacidades civis em vigor;
- b)* Sejam membros de órgãos directivos de qualquer associação patronal;
- c)* Se encontrem na situação de licença sem retribuição nos termos da lei e satisfaçam o disposto na alínea *c*) do artigo 17.º;
- d)* Se encontrem desempregados compulsivamente, até à resolução do litígio em última instância.

#### SECÇÃO II

##### Processo eleitoral

###### Artigo 69.º

###### Organização

1 — A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral e do conselho geral, que, nomeadamente, deve:

- a)* Marcar a data das eleições;
- b)* Convocar a assembleia geral eleitoral, nos termos do n.º 6 do artigo 32.º;
- c)* Organizar os cadernos de recenseamento;
- d)* Apreciar as reclamações aos cadernos de recenseamento;
- e)* Receber, apreciar e divulgar as candidaturas;
- f)* Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto e tudo quanto for necessário ao exercício do direito de voto aos eleitores até oito dias antes do acto eleitoral;
- g)* Coordenar a constituição e funcionamento das mesas de voto.

2 — Deliberar, em última instância, sobre qualquer recurso, reclamação ou protesto que lhe forem apresentados, sem que haja recurso das suas deliberações.

3 — Distribuir, por proposta da direcção, o tempo da utilização dos serviços do Sindicato pelas diferentes candidaturas.

4 — Apreciar e deliberar sobre o adiamento do acto eleitoral por um máximo de 15 dias, havendo razões justificativas, após consulta à comissão de fiscalização eleitoral.

###### Artigo 70.º

###### Cadernos de recenseamento

1 — Os cadernos de recenseamento serão afixados com a antecedência mínima de 15 dias em relação à data das eleições. Na sede do Sindicato será afixado o original do caderno completo e em cada local de trabalho a parte que lhe disser respeito.

2 — Da inscrição irregular ou omissão nos cadernos de recenseamento poderá qualquer associado reclamar, nos 10 dias seguintes à sua afixação, para decisão da mesa da assembleia geral e do conselho geral.

## Artigo 71.º

### Data e publicidade das eleições

1 — As eleições devem ser marcadas com um mínimo de 60 dias de antecedência e devem ter lugar, impreterivelmente, até 30 de Abril do ano subsequente ao do termo do mandato dos órgãos a substituir.

2 — A publicidade da data das eleições será feita através de circulares enviadas aos associados e da sua publicação em, pelo menos, dois dos jornais diários mais lidos na área de jurisdição do Sindicato.

## Artigo 72.º

### Apresentação de candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral e do conselho geral das listas contendo a identificação dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação de candidatura, bem como o respectivo programa de acção.

2 — As listas de candidaturas para o conselho geral serão entregues à mesa da assembleia geral e do conselho geral, subscritas por um mínimo de 50 associados.

3 — As listas de candidaturas respeitantes à mesa da assembleia geral e do conselho geral, direcção, conselho fiscalizador de contas e conselho disciplinar serão apresentadas conjunta e simultaneamente e terão de ser subscritas por, pelo menos, 200 sócios.

4 — As listas concorrentes à direcção deverão indicar os candidatos a presidente, vice-presidente, secretário, tesoureiro, secretário substituto e tesoureiro substituto, os três vogais e os dois suplentes.

5 — A direcção poderá apresentar uma lista sem necessidade de ser subscrita pelos sócios.

6 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio, idade, residência, designação da entidade empregadora e local de trabalho.

7 — Os subscritores serão identificados pelo nome completo legível e número de sócio, seguido da respectiva assinatura.

8 — A apresentação das listas de candidaturas será feita até 40 dias antes da data do acto eleitoral.

9 — As listas de candidatura serão obrigatoriamente nominativas e completas.

## Artigo 73.º

### Verificação de candidaturas

1 — A verificação da regularidade das candidaturas é da competência da mesa da assembleia geral e do conselho geral e far-se-á no prazo de três dias a contar do dia útil seguinte ao do encerramento do prazo de entrega das listas de candidatura.

2 — Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida

ao primeiro dos subscritores da lista, o qual deverá saná-las no prazo de cinco dias a contar da data da devolução.

3 — Findo o prazo indicado no número anterior, a mesa da assembleia geral e do conselho geral decidirá, nas vinte e quatro horas subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva da candidatura.

## Artigo 74.º

### Comissão de fiscalização eleitoral

1 — No dia útil seguinte à data limite da apresentação das candidaturas para o conselho geral, para a mesa da assembleia geral e do conselho geral, para a direcção, para o conselho fiscalizador de contas e para o conselho disciplinar, será constituída a comissão de fiscalização eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, que presidirá, e por um representante de cada uma das listas concorrentes à mesa da assembleia geral e do conselho geral, à direcção, ao conselho fiscalizador de contas e ao conselho disciplinar.

2 — No caso de o presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral ser candidato por qualquer lista, será substituído na respectiva comissão de fiscalização eleitoral por outro elemento da mesa da assembleia geral e do conselho geral.

3 — No caso de todos os elementos da mesa da assembleia geral e do conselho geral serem candidatos por qualquer lista, o presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral será substituído na respectiva comissão de fiscalização eleitoral por um associado não candidato, nomeado de comum acordo pelos representantes das respectivas listas candidatas.

4 — A comissão de fiscalização eleitoral funcionará na sede do sindicato e reunirá isoladamente a solicitação de qualquer dos respectivos membros.

5 — As deliberações da comissão de fiscalização eleitoral serão tomadas por maioria e, em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

6 — A comissão de fiscalização eleitoral dissolver-se-á às 24 horas do dia anterior ao da tomada de posse dos órgãos eleitos.

## Artigo 75.º

### Atribuições da comissão de fiscalização eleitoral

Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

- 1) Acompanhar todo o processo eleitoral;
- 2) Solicitar à mesa da assembleia geral e do conselho geral todos os esclarecimentos que entender necessários;
- 3) Elaborar reclamações, protestos e relatórios de eventuais irregularidades, remetendo-os à mesa da assembleia geral e do conselho geral;
- 4) Dar parecer, a pedido da mesa da assembleia geral e do conselho geral, sobre o adiamento do acto eleitoral, por um máximo de 15 dias, havendo razões justificativas.

## Artigo 76.º

### Encargos com as candidaturas

O Sindicato participará as listas, em termos de equidade, nos encargos da campanha eleitoral, de acordo com as verbas orçamentadas.

## Artigo 77.º

### Campanha eleitoral

A campanha eleitoral terá início 10 dias úteis antes da data do acto eleitoral e terminará às 0 horas do dia anterior ao das eleições.

## SECÇÃO III

### Acto eleitoral

## Artigo 78.º

### Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão de papel liso, não transparente, de forma rectangular e de cores diferentes: uma para o conselho geral, outra para a mesa da assembleia geral e do conselho geral e para a direcção, outra para o conselho fiscalizador de contas e outra para o conselho disciplinar.

2 — Cada boletim de voto conterá, como identificação das listas, a letra que lhe for atribuída por ordem alfabética e a frase escolhida que caracteriza a candidatura, dispostas horizontalmente, umas abaixo das outras, existindo à frente de cada uma um quadrado.

3 — Cada eleitor marcará com uma cruz, no quadrado respectivo, a lista em que vota.

4 — Os boletins de voto serão enviados aos eleitores, através dos delegados sindicais, até oito dias antes da data marcada para o acto eleitoral, sendo da competência da mesa da assembleia geral e do conselho geral o envio dos boletins de voto aos associados que, por qualquer motivo, se encontrem ausentes do seu local de trabalho.

5 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral deverá providenciar para que sejam postos à disposição dos eleitores suficientes boletins de voto.

6 — Em todas as assembleias de voto deverão ser afixadas, em local visível, as listas concorrentes e respectiva composição, bem como a designação da empresa e local de trabalho dos candidatos.

## Artigo 79.º

### Boletins de voto nulos

São nulos os boletins de voto que:

- a) Não obedeçam aos requisitos do artigo anterior;
- b) Tenham assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- c) Tenham assinalado quadrado correspondente a lista que tenha desistido das eleições, mesmo que essa desistência tenha sido em favor de outra;

d) Tenham qualquer corte, risco, desenho, rasura ou qualquer palavra escrita.

## Artigo 80.º

### Mesas de voto

1 — Funcionarão mesas de voto em todos os locais de trabalho.

2 — Cada eleitor só poderá votar na mesa de voto em cujo caderno de recenseamento conste o seu nome e respectivo número de sócio.

3 — Na sede do Sindicato e nas delegações regionais serão criadas, para cada acto eleitoral, mesas de voto exclusivamente destinadas aos associados na situação de invalidez ou invalidez presumível.

4 — Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais, podendo cada lista credenciar até dois fiscais do próprio local de trabalho.

5 — O delegado sindical será o presidente da mesa de voto do seu local de trabalho, devendo proceder atempadamente à designação, de entre os votantes, de dois vogais que consigo assegurarão o bom andamento dos trabalhos e assinarão a respectiva acta, cujo modelo será fornecido pela mesa da assembleia geral e do conselho geral. Nos locais de trabalho onde haja mais de um delegado sindical, designarão entre si o presidente da mesa de voto.

6 — Os associados com direito a voto poderão assistir ao escrutínio da mesa de voto do seu local de trabalho.

§ único. Quando não for possível a constituição da mesa de voto, por haver menos de três sindicalizados ou por qualquer outro motivo ponderoso, a votação deverá ser feita através de voto por correspondência, de acordo com o n.º 3 do artigo 82.º dos estatutos, devendo o voto ser enviado para a secção regional respectiva.

## Artigo 81.º

### Identificação dos eleitores

A identificação dos eleitores será efectuada através do cartão de sócio ou dos SAMS ou por reconhecimento unânime dos elementos da mesa de voto.

## Artigo 82.º

### Votação

1 — O voto é secreto e será entregue ao presidente da mesa de voto, dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro, após o que rubricará o caderno eleitoral.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, competindo exclusivamente à mesa da assembleia geral e do conselho geral a entrega ou envio dos boletins de voto e dos envelopes necessários a este tipo de votação.

4 — Relativamente aos sócios na situação de invalidez ou invalidez presumível, a mesa da assembleia geral e

do conselho geral procederá ao envio a cada um do material necessário ao voto por correspondência, até oito dias antes da votação.

5 — Os restantes sócios, para exercer o voto por correspondência, têm de dirigir-se pessoalmente ou por escrito à mesa da assembleia geral e do conselho geral, solicitando o envio dos boletins de voto e dos envelopes respectivos. A mesa da assembleia geral e do conselho geral procederá à entrega, pessoal ou por remessa de correio, a estes associados do material necessário para o voto e efectuará registos de todos os associados que solicitaram o voto por correspondência e a quem foi entregue ou remetido o material a ele destinado.

6 — Os registos de sócios a quem foram entregues os remetidos boletins de envelopes destinados ao voto por correspondência serão enviados pela mesa da assembleia geral e do conselho geral a cada uma das mesas de voto, por forma a estarem em seu poder no momento da efectivação do escrutínio dos votos por correspondência que cada mesa tiver recebido.

7 — O voto por correspondência obedecerá às seguintes condições:

- a) O boletim de voto deverá estar dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro, e contido em sobrescrito individual fechado;
- b) Do referido sobrescrito deverá constar o nome completo bem legível e o número de sócio, devendo a sua assinatura corresponder à que figura no bilhete de identidade;
- c) Este sobrescrito deverá ser introduzido noutra, também individual, endereçado ao presidente da respectiva mesa de voto.

#### Artigo 83.º

##### Apuramento dos votos

1 — Logo que em cada mesa de voto encerre a votação, proceder-se-á ao escrutínio.

2 — Os presidentes das mesas de voto comunicarão por telefone, fax, telegrama, correio electrónico ou outro meio tecnológico os resultados, após o que, por correio registado ou por mão própria, remeterão a respectiva acta e o caderno de recenseamento, devidamente assinado pelos votantes, à mesa da assembleia geral e do conselho geral

3 — O resultado final do apuramento será obtido após a recepção, pela mesa da assembleia geral e do conselho geral, das actas de todas as assembleias de voto.

4 — Os boletins de voto e o duplicado da acta ficarão em posse do delegado sindical, ou de quem presidir ao acto, até à posse dos elementos eleitos.

#### Artigo 84.º

##### Impugnação do acto eleitoral

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral e do conselho geral nos três dias úteis posteriores ao encerramento da assembleia geral eleitoral.

2 — Recebido o recurso, o mesmo tem efeitos suspensivos relativamente aos resultados apurados na respectiva assembleia de voto, sendo concedidos cinco dias após a sua entrega para prova do respectivo fundamento por parte do recorrente.

3 — Considera-se inexistente o recurso que não tenha sido fundamentado dentro do prazo.

4 — A mesa da assembleia geral e do conselho geral analisará o recurso em última instância e dará conhecimento escrito aos recorrentes acerca do teor da deliberação tomada, afixando-a simultaneamente nas instalações do Sindicato.

5 — Da deliberação da mesa da assembleia geral e do conselho geral, nos cinco dias imediatos ao da recepção da comunicação do seu teor, caberá recurso para o conselho geral, que deliberará, em última instância, no prazo de oito dias úteis contados a partir da recepção desse recurso.

6 — Considerado o referido recurso procedente, o conselho geral requererá a repetição do acto eleitoral, que se realizará apenas nas mesas de voto onde considerou ter havido irregularidades.

7 — Passados os cinco dias referidos no n.º 4 deste artigo, não havendo recurso da deliberação tomada pela mesa da assembleia geral e do conselho geral, esta dar-lhe-á execução.

#### Artigo 85.º

##### Acto de posse

A posse dos membros eleitos para o conselho geral, para a mesa da assembleia geral e do conselho geral, para a direcção, para o conselho fiscalizador de contas e conselho disciplinar, bem como para os secretariados das secções regionais, será conferida pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral cessante até ao 8.º dia subsequente ao do apuramento definitivo dos resultados.

#### Artigo 86.º

##### Dúvidas e omissões

A resolução dos casos omissos e das dúvidas suscitadas na aplicação deste capítulo serão da competência da mesa da assembleia geral e do conselho geral, ouvida a comissão de fiscalização eleitoral.

### CAPÍTULO IX

#### Da destituição ou demissão

#### Artigo 87.º

##### Destituição ou demissão

1 — A destituição da mesa da assembleia geral e do conselho geral e da direcção, na sua totalidade ou em parte, é da competência da assembleia geral.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 deste artigo, sempre que um órgão tenha sido destituído, ou se tenha demitido, na totalidade ou na sua maioria, considera-se destituído ou demitido na totalidade, mantendo-se no entanto em funções, unicamente de gestão, até à tomada

de posse de novo órgão a eleger, de acordo com os estatutos, devendo o processo ser imediatamente desencadeado.

3 — A destituição ou aceitação da demissão dos representantes de cada secção regional ao conselho geral é da competência da assembleia da secção, devendo ser realizadas eleições intercalares para eleger novos membros que completarão o respectivo mandato.

4 — A aceitação da demissão de qualquer órgão é da competência do presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral.

## CAPÍTULO X

### Serviços de Assistência Médico-Social

#### Artigo 88.º

##### Denominação, âmbito, natureza e fins

1 — Os Serviços de Assistência Médico-Social são designados abreviadamente por SAMS — Centro.

2 — Os SAMS — Centro têm os seus serviços centrais em Coimbra e o seu âmbito territorial compreende a área de jurisdição do Sindicato.

3 — Os SAMS — Centro visam preencher os fins consignados no artigo 3.º, alínea g) do n.º 2, destes estatutos.

#### Artigo 89.º

##### Beneficiários

1 — Têm direito à sua inscrição nos SAMS — Centro e, como tal, aos benefícios do regime geral os trabalhadores bancários no activo ou na situação de invalidez ou invalidez presumível por quem as instituições de crédito e eles próprios façam os descontos contratualmente estabelecidos, os trabalhadores do Sindicato que paguem as contribuições previstas na alínea c) do artigo 98.º, os pensionistas e seus familiares.

2 — Para efeitos do número anterior, a qualidade de familiar será definida no regulamento dos SAMS — Centro.

3 — O direito aos benefícios dos SAMS — Centro verifica-se após a conclusão do processo de inscrição.

4 — São beneficiários do regime especial dos SAMS — Centro todos os sócios e trabalhadores do Sindicato e seus familiares.

5 — Os direitos aos benefícios prestados pelos SAMS — Centro serão mantidos aos sócios que, apesar de não efectuarem a quotização para o Sindicato, se encontrem em qualquer das situações estatuídas no artigo 22.º e aos pensionistas dos sócios falecidos.

#### Artigo 90.º

##### Benefícios

1 — Os SAMS — Centro proporcionam aos seus beneficiários serviços e ou participações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares

de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

2 — As normas específicas para a concretização dos benefícios, bem como as modalidades da prestação de assistência, serão determinadas em regulamento próprio.

#### Artigo 91.º

##### Penalidades

1 — Serão punidos nos termos estatutários e legais os associados que tentarem iludir os SAMS — Centro, por actos ou omissões, com o fim de obterem benefícios indevidos ou de se subtraírem às obrigações estatutárias, e os que intencionalmente defraudarem aqueles Serviços.

2 — O trabalhador bancário é disciplinar e judicialmente responsável pelas infracções cometidas pelos beneficiários pertencentes ao seu agregado familiar.

3 — Independentemente das sanções aplicadas, o trabalhador bancário é obrigado à reposição das importâncias de que ele ou o seu agregado familiar beneficiaram indevidamente.

## CAPÍTULO XI

### Gestão financeira

#### SECÇÃO I

##### Receitas e despesas do Sindicato

#### Artigo 92.º

##### Receitas e despesas do Sindicato

1 — As receitas do Sindicato são constituídas por:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As contribuições provenientes dos artigos 96.º, n.º 1, alíneas b), c), d) e e), e 98.º, n.º 1;
- c) As importâncias provenientes das prestações de serviços;
- d) Os juros de depósitos;
- e) As importâncias provenientes de juros de mora, consignados na lei geral e derivados da falta de pagamento pontual por parte das instituições de crédito ou outros devedores;
- f) Outras receitas.

2 — Constituem despesas do Sindicato todas as que derivam do prosseguimento dos seus fins e são executadas de acordo com o princípio do cabimento orçamental.

#### Artigo 93.º

##### Gestão global de receitas e despesas

1 — A gestão global de receitas e despesas compete à direcção do Sindicato, que, para tal, se departamentaliza em três áreas administrativo-financeiras: acção sindical, regime especial e regime geral.

2 — O Sindicato obriga-se, perante terceiros, em termos financeiros, com duas assinaturas de dois membros efectivos da direcção.

3 — Para assuntos de gestão corrente, a direcção poderá delegar competências, que nos seus precisos termos obrigarão o Sindicato.

## SECÇÃO II

### Competência financeira da acção sindical

#### Artigo 94.º

##### Receitas e despesas da acção sindical

1 — As receitas da acção sindical são constituídas por:

- a) 1 % da quotização sindical;
- b) Receitas financeiras correntes;
- c) Outras receitas.

2 — As despesas da acção sindical derivam da execução do seu programa no período de vigência do orçamento, respeitado o princípio do cabimento.

#### Artigo 95.º

##### Gestão da acção sindical

A gestão das receitas e despesas da acção sindical, financeiramente autónoma, compete à direcção.

## SECÇÃO III

### Competência financeira do regime especial

#### Artigo 96.º

##### Receitas e despesas do regime especial

1 — As receitas do regime especial são constituídas por:

- a) Um terço da totalidade da quotização mensal percebida nos termos do artigo 20.º destes estatutos;
- b) 0,5 % da retribuição mensal auferida pelos trabalhadores do Sindicato;
- c) Receitas provenientes dos serviços prestados;
- d) Receitas financeiras;
- e) Receitas diversas, provenientes de actividades próprias do regime.

2 — Constituem despesas do regime especial:

- a) Os gastos com a administração dos postos clínicos;
- b) As despesas de acção médico-social e de benefícios;
- c) Despesas diversas.

#### Artigo 97.º

##### Gestão do regime especial

1 — A gestão de receitas e despesas do regime especial, financeiramente autónomo, compete à direcção.

2 — A direcção poderá delegar a respectiva gestão num conselho de gerência composto por um máximo de cinco elementos, sócios do Sindicato, sendo pelo menos um elemento efectivo da direcção.

## SECÇÃO IV

### Competência financeira do regime geral dos SAMS — Centro

#### Artigo 98.º

##### Receitas e despesas do regime geral

1 — As receitas do regime geral são constituídas por:

- a) Contribuições pagas pelas instituições de crédito previstas em convenções colectivas de trabalho;
- b) Contribuições pagas pelos trabalhadores bancários previstas em convenções colectivas de trabalho;
- c) Contribuições pagas pelos trabalhadores do Sindicato previstas no contrato individual de trabalho;
- d) Receitas financeiras correntes;
- e) Receitas diversas, provenientes das actividades próprias do regime.

2 — Constituem despesas do regime geral:

- a) Despesas de administração;
- b) Despesas da comparticipação da assistência médico-medicamentosa e benefícios;
- c) Despesas diversas.

#### Artigo 99.º

##### Gestão do regime geral

1 — A gestão de receitas e despesas do regime geral dos SAMS — Centro, financeiramente autónomo, compete à direcção.

2 — A direcção poderá delegar a respectiva gestão num conselho de gerência em termos idênticos aos do n.º 2 do artigo 97.º

## SECÇÃO V

### Competência orçamental e orçamentos

#### Artigo 100.º

##### Competência orçamental

Compete à direcção, através dos serviços centrais do Sindicato, receber a quotização dos associados e demais receitas e autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como promover a elaboração dos orçamentos do Sindicato a submeter, sob parecer do conselho fiscalizador de contas, à aprovação do conselho geral.

#### Artigo 101.º

##### Orçamentos

1 — O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

- a) O período da sua vigência coincidirá com o ano civil;
- b) A elaboração e compatibilização do orçamento será decorrente da articulação dos planos de acção dos diversos departamentos.

2 — A direcção poderá apresentar, com o parecer do conselho fiscalizador de contas, ao conselho geral orçamentos suplementares, que terão de ser apreciados e deliberados por este no prazo de 30 dias.

3 — Se o conselho geral não aprovar os orçamentos nos prazos referidos nestes estatutos, a direcção fará a gestão do Sindicato subordinada ao princípio de que as despesas do exercício não poderão ser superiores às receitas.

## SECÇÃO VI

### Criação de reservas e fundo

#### Artigo 102.º

##### Criação de reservas

1 — Para além de outras que o conselho geral delibere, sob proposta da direcção e com parecer do conselho fiscalizador de contas, serão criadas as seguintes reservas:

- a) Reserva legal;
- b) Reserva para fins sindicais;
- c) Reserva para fins de greve;
- d) Reserva para fins de auxílio económico;
- e) Reserva para fins de assistência.

2 — A reserva legal é constituída por aplicação de 10% do saldo positivo da conta de gerência da acção sindical.

3 — As reservas para fins sindicais, para fins de greve e para fins de auxílio económico serão constituídas pelo saldo positivo da conta de gerência da acção sindical, depois de deduzidos 10% para a reserva legal. Compete à direcção, com parecer do conselho fiscalizador de contas, propor a percentagem de repartição por cada uma daquelas reservas.

4 — A reserva para fins de assistência é constituída por aplicação do saldo positivo da conta de gerência do regime especial, ficando, desde logo, afecta à cobertura de eventuais saldos negativos neste regime.

5 — O saldo da conta de gerência do regime geral transita para conta nova — «Resultados transitados» — e, por isso, não é afecto à criação de qualquer reserva específica.

#### Artigo 103.º

##### Constituição do fundo de greve

A reserva para fins de greve deve ser correspondida por um fundo afecto de igual montante, designado por fundo de greve.

#### Artigo 104.º

##### Âmbito e constituição do fundo de seguro social

1 — As diferenças de encargos provenientes da divergência entre os benefícios diferidos que, por imperativo contratual, forem devidos aos trabalhadores e os benefícios diferidos pagos pela segurança social oficial aos mesmos trabalhadores serão cobertos por um fundo denominado fundo de seguro social.

2 — O fundo de seguro social será constituído mensalmente pelo valor de 2,5% das remunerações mensais efectivas liquidadas aos trabalhadores do Sindicato.

#### Artigo 105.º

##### Utilização dos fundos

1 — A utilização dos fundos, sob proposta da direcção, devidamente fundamentada, é da competência do conselho geral, depois de ouvido o conselho fiscalizador de contas.

2 — Se a direcção não concordar com a sua utilização, poderá recorrer, até 15 dias após deliberação do conselho geral, para a assembleia geral, que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias após a recepção do recurso.

3 — Quando a utilização do fundo assim o exigir, a sua aprovação pelo conselho geral ou pela assembleia geral deverá constar de regulamento apropriado.

4 — Relativamente ao fundo de seguro social, a sua utilização para os fins expressos para que foi constituído depende, exclusivamente, da direcção.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais

#### Artigo 106.º

##### Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os princípios destes estatutos, a lei e os princípios gerais de direito.

#### Artigo 107.º

##### Eficácia

As alterações estatutárias entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 24 de Janeiro de 2005, 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 11, a fl. 68 do livro n.º 2.

### **Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lani- fícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portu- gal — FESETE — Alteração.**

Alteração, aprovada no congresso realizado em 13 de Novembro de 2004, aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2000.

#### Artigo 49.º

1 — (*Mantém a redacção anterior.*)

2 — Poderão participar nas reuniões da direcção nacional os(as) coordenadores(as) dos sindicatos filiados que não façam parte da direcção nacional nos termos a definir no regulamento de funcionamento.

Registados em 25 de Janeiro de 2005, 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 13/2005, a fl. 68 do livro n.º 2.

## II — CORPOS GERENTES

### **Sind. dos Médicos da Zona Centro — Eleição em 4 de Maio de 2004 para mandato de três anos (triénio de 2004-2006).**

#### **Direcção**

- Ana Paula Assunção B. Rodrigues, bilhete de identidade n.º 8375931, de 6 de Fevereiro de 2004, de Coimbra, Centro Regional de Sangue (Coimbra).
- Ana Sofia Silva Pinto, bilhete de identidade n.º 10512762, de 27 de Agosto de 2002, de Coimbra, Hospital Psiquiátrico do Lorvão.
- António Jean Santos Nour, bilhete de identidade n.º 1245277, de 19 de Janeiro de 2001, de Coimbra, Hospitais da Universidade de Coimbra.
- António José Simões Reis Martins Correia, bilhete de identidade n.º 10119211, de 6 de Fevereiro de 2002, de Lisboa, Hospitais da Universidade de Coimbra.
- Arinda Sofia de Figueiredo, bilhete de identidade n.º 1461512, 9 de Junho de 1994, de Aveiro, Centro de Saúde de Aveiro, Sub-Região de Saúde de Aveiro.
- Carlos Manuel Agostinho Prior, bilhete de identidade n.º 4317334, de 25 de Maio de 2004, de Coimbra, Centro de Saúde de Eiras, Sub-Região de Saúde de Coimbra.
- Carlos Manuel Queiroz Rodrigues, bilhete de identidade n.º 1449217, de 16 de Setembro de 2002, de Coimbra, Centro de Saúde de Miranda do Corvo, Sub-Região de Saúde de Coimbra.
- Augusto José Azevedo Figueiredo Fernandes, bilhete de identidade n.º 8343415, de 15 de Maio de 1996, de Coimbra, Centro de Saúde da Lousã, Sub-Região de Saúde de Coimbra.
- João António Soares Alegrio, bilhete de identidade n.º 6628461, de 15 de Abril de 2002, de Coimbra, Hospitais da Universidade de Coimbra.
- João Nunes Rodrigues, bilhete de identidade n.º 7181288 de 5 de Julho de 2002, de Coimbra, Centro de Saúde da Lousã, Sub-Região de Saúde de Coimbra.
- José Manuel Geraldo Gouvêa, bilhete de identidade n.º 2211557, 11 de Abril de 2001, de Coimbra, Centro de Saúde de Celas, Sub-Região de Saúde de Coimbra.
- Jorge Augusto Marques Tudela de Azevedo, bilhete de identidade n.º 4745473 de 28 de Abril de 1999, de Coimbra, Hospital Psiquiátrico do Lorvão.
- José Alberto Fonseca da Costa Pena, bilhete de identidade n.º 2456331, de 24 de Março de 2003, de Lisboa, Hospitais da Universidade de Coimbra.
- José Mário Valente Cecílio, bilhete de identidade n.º 5207149, de 19 de Janeiro de 1999, de Coimbra, Hospital Distrital da Figueira da Foz, S. A.
- Júlio Gomes dos Reis Alves, bilhete de identidade n.º 2441156, de 17 de Julho de 2003, de Coimbra, Hospital Pediátrico, Centro Hospitalar de Coimbra.
- Luís Armando Carvalho dos Santos Abreu (suplente), bilhete de identidade n.º 8217433, de 26 de Fevereiro de 2004, de Coimbra, Maternidade Bissaya Barreto, Centro Hospitalar de Coimbra.
- Luís Filipe da Fonseca Lopes da Silveira, bilhete de identidade n.º 2444980, de 21 de Maio de 2001, de Castelo Branco, Centro Hospitalar da Cova da Beira, S. A.

Miguel Pedro da Rocha Branco, bilhete de identidade n.º 9783737, de 18 de Junho de 2003, de Aveiro, Maternidade Bissaya Barreto, Centro Hospitalar de Coimbra.

Paulo Jorge Pereira Costa, bilhete de identidade n.º 10826309, de 2 de Dezembro de 2003, de Coimbra, Centro de Saúde de São Martinho do Bispo, Sub-Região de Saúde de Coimbra.

Sérgio Augusto Costa Esperança, bilhete de identidade n.º 633643, de 18 de Março de 2004, de Aveiro, Hospital Distrital de Aveiro, S. A.

António Manuel Vieira da Silva, bilhete de identidade n.º 403690, de 7 de Janeiro de 1998, de Aveiro, Sub-Região de Saúde de Aveiro.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 20 de Janeiro de 2005.

### **Sind. Independente dos Correios de Portugal — Eleição em 21 de Dezembro de 2004 para o mandato de dois anos.**

#### **Direcção**

- António Manuel Ferrão Pedro, residente na Quinta da Piedade, 2.ª fase, lote 68, 1.º, direito, 2625 Póvoa de Santa Iria, bilhete de identidade n.º 8245373.
- Carlos Manuel Henriques Alves, residente na Rua de D. Pedro IV, lote 30, 2695-158 Santa Iria de Azoia, bilhete de identidade n.º 7790838.
- Fernando Pinto Correia, residente na Avenida de Santa Marta, 41, 8.º, D, 2605-590 Casal de Cambra, bilhete de identidade n.º 11621528.
- Frederico Sobral Frias, residente na Rua do Engenheiro José Ferreira Pinto Basto, 11, 5.º, direito, Ramada, 2620 Odivelas, bilhete de identidade n.º 6813270.
- João António Marques Lopes, residente no Bairro da Coopalme, BD2, F, 1.º, esquerdo, 2725-130 Mem-Martins, bilhete de identidade n.º 10513963.
- Joaquim Ferreira Leitão, residente na Rua de Maria Carlota, 10, 1.º, B, 1750-174 Lisboa, bilhete de identidade n.º 8185647.
- José Manuel Caiado Raposo, residente na Rua de Ramalho Ortigão, 31, cave, direito, 2735 Cacém, bilhete de identidade n.º 9581526.
- José Manuel Segurado Pereira Martins, residente na Rua de Batista Pereira, lote 7, 1.º, 2625-607 Granja, bilhete de identidade n.º 1450928.
- Luís Alberto Gonçalves Portelinha, residente na Travessa dos Lagares, 12, 1.º, direito, 1000 Lisboa, bilhete de identidade n.º 6504173.
- Manuel António Barradas Farinha, residente na Rua de Eduardo Viana, 24, 2.º, esquerdo, 2810 Laranjeiro, bilhete de identidade n.º 6012431.
- Manuel António Fernandes dos Santos, residente na Rua da Bataria, 168, 4000-104 Porto, bilhete de identidade n.º 2871706.

Manuel Casimiro Antunes Pinto, residente na Rua do Barão de Sabrosa, 253, cave, direito, 1900-090 Lisboa, bilhete de identidade n.º 5427659.

Manuel José Lopes Prates, residente na Praceta do General Norton de Matos, 37, 7.º, C, 2625 Póvoa de Santa Iria, bilhete de identidade n.º 7423716.

Manuel José Marques Grilo, residente na Rua dos Ciprestes, 16, 2.º, direito, Vila Chã, 2835-760 Santo António da Charneca, bilhete de identidade n.º 8838503.

Marcos Barata Afonso, residente na Rua de Antero Quental, 3, 1.º, esquerdo, 2625-395 Forte da Casa, bilhete de identidade n.º 4186293.

Nuno Alexandre Amaral Gabriel, residente na Rua de Marcos Assunção, 1, 5.º, esquerdo, 2800-576 Pragal, bilhete de identidade n.º 11065651.

Paulo Jorge Carvalho Branco, residente na Avenida de Vieira da Silva, 49, 3.º, direito, 2855-578 Corroios, bilhete de identidade n.º 10075319.

Paulo Jorge Pacheco Lopes, residente na Rua da Independência, lote 121-B, 2695-217 Santa Iria, bilhete de identidade n.º 9870868.

Rui Caetano Pereira da Silva, residente na Rua de Batista Pereira, lote 7, rés-do-chão, 2625-607 Granja, bilhete de identidade n.º 7925823.

Victor Manuel Nunes Martins, residente na Rua de Luís Cristino da Silva, lote 201, 3.º, direito, 1900-744 Lisboa, bilhete de identidade n.º 7700531.

Carlos Alberto Guilhoto, residente na Praça de Aristides Sousa Mendes, 2, 2.º, A, 2825 Monte de Caparica, bilhete de identidade n.º 9612191.

José Manuel Alves Jorge, residente na Rua de Fernando Pessoa, 1, 8.º, rés-do-chão, esquerdo, 2675-351 Odivelas, bilhete de identidade n.º 6642136.

Rogério Mendes Correia, residente na Rua das Galegas, 44, 3.º, C, 2720-247 Buraca, bilhete de identidade n.º 4203634.

Fernando Manuel Pires Saraiva dos Santos, residente na Praceta de 5 de Outubro 3, 1.º, direito, 2695-029 Bobadela, bilhete de identidade n.º 6005748.

Júlio Manuel Ferreira Alvaia, residente no Bairro CASI, 40, 2600-267 Vila Franca de Xira, bilhete de identidade n.º 3936069.

#### Suplentes:

Victor Manuel Santos da Cunha, residente na Rua de Clementino Carneiro Moura, lote S-3, 2.º, esquerdo, Moja, 2675 Odivelas, bilhete de identidade n.º 8631924.

Victor Manuel Pereira Ribeiro, residente na Avenida do 1.º de Maio, lote 101, 1.º, 2695-303 Santa Iria de Azoia, bilhete de identidade n.º 6536438.

José Pedro Ribeiro Correia, residente na Rua de José Estêvão, 45, 4.º, esquerdo, 1150-200 Lisboa, bilhete de identidade n.º 6530148.

Hélder Alexandre Pires Santos Pinto, residente na Urbanização do Casal da Serra, lote 77, 1.º, direito, 2625 Póvoa de Santa Iria, bilhete de identidade n.º 11053351.

Adelino Manuel Loureiro Marques, residente na Praceta de Soeiro Pereira Gomes, 5, 3.º, esquerdo, 2795 Linda-a-Velha, bilhete de identidade n.º 3636268.

Leonel Azinheiro Caiado, residente na Rua de José Régio, lote 341, 2.º, frente, Brandoa, 2700-504 Amadora, bilhete de identidade n.º 4363443.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 24 de Janeiro de 2005.

## **SINDESCOM — Sind. dos Profissionais de Escritório, Comércio, Ind., Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores — Eleição em 12 de Novembro de 2004 para o quadriénio de 2004-2008.**

### Direcção

#### Efectivos:

Presidente — José Gonçalo Dias Botelho, casado, sócio n.º 2855, 61 anos, residente na Estrada Regional, 13, São Vicente Ferreira, Capelas, reformado da Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, L.ª, em Ponta Delgada.

Vice-presidente — Fernando Gil Rebelo Almeida, casado, sócio n.º 4282, 62 anos, residente na Rua da Vila Nova de Cima, 127, em Ponta Delgada, ao serviço de STAL — Sociedade Técnica Açoreana, L.ª, em Ponta Delgada.

Tesoureiro — José Manuel do Rego Medeiros, casado, sócio n.º 3123, 53 anos, residente na Rua do Espírito Santo, 34-H, Fajã de Baixo, em Ponta Delgada, ao serviço da Fábrica de Tabaco Estrela, em Ponta Delgada.

Secretário — José Augusto Inácio Medeiros, casado, sócio n.º 6104, 52 anos, residente na Rua da Igreja, 74, Fajã de Cima, em Ponta Delgada, reformado da Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, L.ª, em Ponta Delgada.

Secretário-adjunto — José Maria Pereira Rego, casado, sócio n.º 3837, 49 anos, residente na Rua do Calço da Má Cara, 17, em Ponta Delgada, ao serviço de Machado da Luz, L.ª, em Ponta Delgada.

#### Vogais:

Paulo Alexandre França Mota, casado, sócio n.º 6103, 41 anos, residente na Rua de D. Manuel Álvares da Costa, 5-A, Livramento, Ponta Delgada, ao serviço de Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, L.ª, em Ponta Delgada.

Carlos Alberto Pereira Arruda, solteiro, sócio n.º 7505, 26 anos, residente na Estrada Regional do Rosário, 82, Capelas, ao serviço de Fábrica de Tabaco Estrela, em Ponta Delgada.

#### Suplentes:

1.º Maria Filomena Pimentel Botelho Pereira, casada, sócia n.º 3989, 48 anos, residente na Rua do Professor Luciano Mota Vieira, 40, Ponta Delgada, ao serviço da Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, L.ª, em Ponta Delgada.

2.º Rui Miguel Machado Santos, casado, sócio n.º 7264, 29 anos, residente na Rua do Padre José Manuel Pereira, 2-A, Pico da Pedra, ao serviço da Fábrica de Tabaco Micaelense, S. A., em Ponta Delgada.

3.º Maria Emília Carvalho Freitas Melo Camilo, casada, sócio n.º 7086, 44 anos, residente na Canada do Borranho, 1, em Ponta Delgada, ao serviço da Associação Bem Estar Infantil de Santa Clara, em Ponta Delgada.

4.º João Alberto da Costa Martins, casado, sócio n.º 4659, 41 anos, residente na Alameda de Belém, 468, Fajã de Baixo, em Ponta Delgada, ao serviço de SINDESCOM, em Ponta Delgada.

Registados em 23 de Novembro de 2004, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 1 do livro n.º 1.

**Sind. dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta (Ilhas do Faial, Pico, Flores e Corvo) — Eleição para o triénio de 2004-2007.**

**Direcção**

Presidente — Walter Murilo Lavrado, casado, ecónomo de 1.<sup>a</sup>, nascido em 18 de Fevereiro de 1955, residente no Bairro do Fundo de Fomento da Habitação, lote 24, 3.<sup>o</sup>, esquerdo, 9900 Horta, portador do bilhete de identidade n.<sup>o</sup> 8567159, passado pelo Centro de Identificação Civil e Criminal de Lisboa, sócio deste Sindicato com o n.<sup>o</sup> 1145, trabalhador na firma AÇORTUR (Hotel Fayal), Horta.

Vice-presidente — Manuel Silveira Almeida, casado, motorista de auto-tanque, nascido em 18 de Março de 1947, residente na Travessa de Porto Pim, 2, Angústias, 9900 Horta, portador do bilhete de identidade n.<sup>o</sup> 4943911, passado pelo Centro de Identificação Civil e Criminal de Lisboa, sócio deste Sindicato com o n.<sup>o</sup> 832, trabalhador na firma Costa & Martins, L.<sup>da</sup>, Horta.

Tesoureiro — António Manuel Pinheiro Cabral, solteiro, agente único, nascido em 2 de Março de 1970, residente em Feteira, 9900 Horta, portador do bilhete

de identidade n.<sup>o</sup> 9805771, passado pelo Centro de Identificação Civil e Criminal de Angra do Heroísmo, sócio deste Sindicato com o n.<sup>o</sup> 1633, trabalhador na firma Farias, L.<sup>da</sup>, Horta.

**Secretários:**

José Alves, casado, motorista de pesados, nascido em 29 de Novembro de 1952, residente no Canto, 74, Salão, 9900 Horta, portador do bilhete de identidade n.<sup>o</sup> 5650780, passado pelo Centro de Identificação Civil e Criminal de Lisboa, sócio deste Sindicato com o n.<sup>o</sup> 1570, trabalhador na firma Cooperativa Agrícola de Lacticínios do Faial, C. R. L., Horta.

Vivaldina Maria Medeiros Raposo, divorciada, copeira, nascida em 4 de Janeiro de 1971, residente na Estrada Regional, Bairro da Feteira, 3, 9900 Horta, portador do bilhete de identidade n.<sup>o</sup> 9805760, passado pelo Centro de Identificação Civil e Criminal de Angra do Heroísmo, sócia deste Sindicato com o n.<sup>o</sup> 1763, trabalhadora na firma AÇORTUR (Hotel Fayal), Horta.

Registados em 11 de Novembro de 2004, ao abrigo do artigo 489.<sup>o</sup> do Código do Trabalho, sob o n.<sup>o</sup> 5, a fl. 1 do livro n.<sup>o</sup> 1.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Assoc. Empresarial de Sines**

Aprovados pela comissão instaladora, realizada em 16 de Abril de 2004.

#### CAPÍTULO I

##### **Da denominação, sede, natureza, duração, âmbito de acção e objecto**

###### Artigo 1.<sup>o</sup>

###### **Da denominação, sede, natureza, duração e âmbito de acção**

A Associação Empresarial de Sines, adiante designada por Associação, é uma associação empresarial sem fins lucrativos e de duração ilimitada, tem a sede no

concelho de Sines e exerce, preferencialmente, a sua acção na região de Sines, podendo ainda exercer a sua actividade em todo o território nacional ou internacional, particularmente nos países em vias de desenvolvimento.

§ 1.<sup>o</sup> A Associação poderá transferir a sua sede para outro lugar do território nacional por decisão da assembleia geral.

§ 2.<sup>o</sup> A Associação poderá estabelecer delegações ou outras formas de representação regional, nacional ou transnacional, podendo funcionar como delegação ou representante de outras organizações, públicas ou privadas, cujos fins não sejam contrários aos da Associação, de acordo com as condições a estabelecer pela assembleia geral, sob proposta de qualquer dos órgãos sociais.

## Artigo 2.º

### Fins, objecto, atribuições e objectivos

1 — A Associação tem por fins dinamizar a actividade empresarial e associativa da região, promover o desenvolvimento estratégico das empresas, das actividades económicas e do tecido empresarial da respectiva região e, em especial, garantir a crescente participação dos seus associados nos respectivos processos de decisão, programas e actividades que se relacionem com os seus fins, objecto, atribuições e objectivos.

2 — A Associação é um fórum de reflexão e debate para o desenvolvimento de instrumentos, produtos e serviços adequados às crescentes necessidades dos seus membros e de outros parceiros estratégicos públicos e privados, individuais e colectivos, interessados no desenvolvimento associativo e empresarial e na cooperação para o desenvolvimento.

3 — A Associação é representativa dos seus associados e garantirá a sua representação em todos os organismos, públicos e privados, perante pessoas colectivas ou individuais que, por lei ou convite, lhe seja atribuída, podendo para o efeito constituir mandatários.

4 — A Associação constitui-se ainda nos termos da Lei n.º 66/98, de 14 de Outubro, e os seus objectivos são, nomeadamente:

4.1 — A cooperação para o desenvolvimento e o diálogo intercultural, bem como a concepção, a execução e o apoio a programas e projectos de cariz social, cultural, ambiental, cívico, educativo e económico, nos países em vias de desenvolvimento, designadamente através de acções de:

- a) Cooperação para o desenvolvimento;
- b) Assistência humanitária;
- c) Ajuda de emergência;
- d) Protecção e promoção dos direitos humanos.

4.2 — A sensibilização da opinião pública para a necessidade de um relacionamento cada vez mais empenhado com os países em vias de desenvolvimento, bem como a divulgação das suas realidades.

4.3 — A promoção da educação assumida como uma dimensão fundamental da sua actividade, uma vez que a educação e a valorização e qualificação profissionais são factores imprescindíveis para o desenvolvimento integral da comunidade e das sociedades e para a existência e o reforço da paz.

4.4 — A Associação poderá ainda desenvolver actividades no domínio, social, cultural, ambiental, cívico, económico, educativo e formativo, entre outras, nas seguintes áreas de intervenção:

- a) Ensino, educação e cultura;
- b) Qualificação e emprego e formação profissional;
- c) Promoção e realização de estudos, de projectos transnacionais e de acções de formação profissional e emprego, educação e ensino, investigação e desenvolvimento em todos os domínios permitidos;
- d) Qualidade, inovação e certificação empresarial;
- e) Qualidade de vida, cidadania, ética social e comunitária e direitos dos consumidores;
- f) Investigação e desenvolvimento, ciência e tecnologia, propriedade industrial, consultoria e assistência científica e técnica;

- g) Integração social e comunitária, saúde e assistência médica, medicamentosa e alimentar;
- h) Desenvolvimento rural, pescas e agricultura;
- i) Protecção e defesa do património arquitectónico e histórico-cultural, turismo, artesanato e artes decorativas;
- j) Protecção e defesa do meio ambiente, renovação urbana, urbanismo, planeamento e ordenamento do território e desenvolvimento regional e comunitário;
- k) Construção civil, obras públicas e particulares, gestão, direcção e fiscalização de obras, empreitadas e de projectos, actividades imobiliárias, compra e venda de prédios e bens imóveis para revenda dos adquiridos para esse fim, realização, promoção, comercialização, avaliação e gestão de edifícios ou parte deles, administração de condomínios, cedência de espaços ou arrendamento dos mesmos e prestação de serviços às empresas;
- l) Reforço da sociedade civil, através de apoio a associações congéneres e associações de base nos países em desenvolvimento;
- m) Recrutamento e selecção de recursos humanos, orientação, gestão e engenharia da formação profissional;
- n) Consultoria para o associativismo, para os negócios e para a gestão empresarial, documentação, contabilidade, auditoria e consultoria tributária, importação e exportação de bens e serviços;
- o) Transportes, telecomunicações, energia e novas tecnologias de informação e comunicação;
- p) Juventude, associativismo e valorização dos tempos livres;
- q) Educação para o desenvolvimento, designadamente através da divulgação das realidades dos países em vias de desenvolvimento junto da opinião pública;
- r) Publicidade, estudos de mercado e de opinião, comunicação social, imagem e áudio-visuais;
- s) Concepção, realização, publicação e edição de estudos, informação técnica e científica ou outras publicações de interesse geral;
- t) Comércio, indústria e serviços;
- u) Consultoria de apoio ao associativismo, à educação, à valorização profissional e ao desenvolvimento empresarial.

5 — Para além dos fins e objectivos enunciados nos números anteriores, a Associação pode prosseguir outros fins não lucrativos que com aqueles sejam compatíveis.

6 — Mediante deliberação da direcção, a Associação poderá ainda exercer qualquer actividade que se destine a facilitar a realização dos seus fins, objecto, atribuições e objectivos, podendo para o efeito constituir empresas ou ligar-se a outras pessoas colectivas já existentes, sob qualquer forma de associação legalmente possível.

7 — A Associação prossegue os seus fins, objecto, atribuições e objectivos e desenvolve as suas actividades no profundo respeito pelos princípios humanistas e pela Declaração Universal dos Direitos do Homem.

### Artigo 3.º

#### Visão da Associação

Ser a Associação reconhecida, nacional e internacionalmente, como uma referência fundamental na promoção, desenvolvimento e melhoria da iniciativa, investimento e desenvolvimento empresarial da região de Sines, na qual os seus associados se sintam identificados e os seus colaboradores e parceiros valorizados.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 4.º

##### Categorias dos associados

1 — Haverá quatro categorias de associados: fundadores, beneméritos, honorários e efectivos.

2 — São associados fundadores os que outorgam a seguinte escritura de constituição da Associação, os que foram eleitos para os primeiros corpos gerentes dos órgãos sociais e, bem assim, todos aqueles que manifestem essa vontade até 30 de Setembro de 2004.

3 — São associados beneméritos os que, através de dádivas, ajudas ou serviços, dêem contribuição especialmente relevante para a realização dos fins da Associação, como tal reconhecida pela assembleia geral.

4 — São associados honorários os que, pela sua idoneidade e através de serviços morais, éticos, sociais, comunitários, cívicos ou científicos, dêem contribuição especialmente relevante para a realização dos fins da Associação, como tal reconhecida pela assembleia geral.

5 — São associados efectivos, singulares ou colectivos, os que se proponham colaborar na realização dos fins e objecto da Associação, obrigando-se ao pagamento da jóia e quota mensal nos montantes fixados pela assembleia geral.

#### Artigo 5.º

##### Admissão de associados

1 — Podem ser associados as pessoas singulares maiores de 18 anos e as pessoas colectivas, residentes ou com sede ou não no País, privadas ou públicas, nacionais ou estrangeiras, interessadas no desenvolvimento empresarial da região de Sines, admitidas pela direcção, com recurso para a assembleia geral.

2 — A qualidade de associado prova-se pela inscrição no livro, ficha ou suporte digital ou informático respectivo que a Associação obrigatoriamente possuirá ou ainda pelo cartão de associado emitido pela direcção.

3 — A admissão dos associados efectivos, singulares ou colectivos, depende de deliberação da direcção, mediante solicitação escrita dos candidatos, com recurso para a assembleia geral.

4 — A admissão de membros honorários ou beneméritos far-se-á por deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção ou de qualquer outro órgão social, sendo obrigatoriamente anexa à convocatória da

assembleia geral aquela proposta com a respectiva nota justificativa.

#### Artigo 6.º

##### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

1 — Participar e intervir nas reuniões da assembleia geral.

2 — Eleger e ser eleito para o exercício dos cargos sociais.

3 — Requerer, desde que subscrita por pelo menos 20% da totalidade dos associados no pleno gozo dos seus direitos, a convocação da assembleia geral extraordinária.

4 — Examinar os livros, relatórios e contas e demais documentos nas datas que para tal forem designadas pela direcção, desde que o requeiram por escrito com a antecedência mínima de 10 dias e se verifique um interesse pessoal, directo e legítimo.

5 — Utilizar e usufruir de todas as instalações, serviços ou regalias postos à disposição dos associados e, bem assim, receber o apoio técnico que a Associação puder prestar, de acordo com as normas legais vigentes e com os estatutos e regulamentos da Associação.

6 — Os associados só podem exercer plenamente os seus direitos se tiverem em dia o pagamento das suas quotas.

7 — Os associados que tenham sido admitidos há menos de seis meses não gozam dos direitos referidos nos n.ºs 1, 2 e 3 deste artigo, podendo, no entanto, assistir às reuniões da assembleia geral.

8 — Nenhum associado pode ser eleito para mais de um dos órgãos sociais.

9 — Não são elegíveis para os órgãos sociais os associados que, mediante processo judicial, tenham sido removidos dos órgãos sociais da Associação ou de qualquer outra associação ou instituição ou tenham sido declarados responsáveis por irregularidade ou ilegalidade cometida no exercício das suas funções.

10 — Cinco associados fundadores pertencentes aos primeiros órgãos sociais eleitos podem vetar a admissão de um novo associado, com recurso para a assembleia geral.

#### Artigo 7.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- 1) Contribuir para o melhor desenvolvimento e prestígio da Associação e para a realização dos seus fins, nomeadamente por meio de quotas, donativos ou serviços, e colaborar nas iniciativas da Associação que concorram para o prestígio e desenvolvimento da iniciativa empresarial da região;
- 2) Pagar atempadamente as suas quotas;
- 3) Comparecer e participar nas reuniões da assembleia geral;

- 4) Exercer gratuitamente os cargos a que concorrem e forem eleitos ou aceitarem ser nomeados pelos órgãos competentes;
- 5) Desempenhar com competência, idoneidade e dedicação os cargos para que forem eleitos ou nomeados;
- 6) Prestar à Associação todo o auxílio e ajuda que esteja ao seu alcance, procurando que se realizem os fins da Associação;
- 7) Acatar, cumprir e fazer cumprir as deliberações emanadas dos órgãos sociais;
- 8) Cumprir e fazer cumprir as disposições destes estatutos e dos regulamentos internos da Associação.

#### Artigo 8.º

##### Sanções

1 — Os sócios que violarem os deveres estabelecidos no artigo anterior ficam sujeitos às seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão temporária de direitos;
- c) Demissão.

2 — São demitidos os sócios que por actos ou omissões dolosas tenham prejudicado a Associação ou os seus órgãos, quer no plano material quer no campo dos interesses imateriais.

3 — As sanções previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 deste artigo são da competência da direcção, com recurso para a assembleia geral.

4 — A demissão é sanção da exclusiva competência da assembleia geral, sob proposta de qualquer dos órgãos sociais.

5 — A aplicação de qualquer sanção aos associados só se efectuará, sob pena de nulidade, mediante a respectiva audiência prévia obrigatória, por forma a garantir o princípio do contraditório e o exercício do seu direito de defesa.

6 — A suspensão de direitos não desobriga os associados ao pagamento das respectivas quotas.

#### Artigo 9.º

##### Exclusão

1 — Perdem a qualidade de associado:

- a) Os que pedirem a sua exoneração;
- b) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante um ano;
- c) Os que forem demitidos nos termos previstos nestes estatutos ou nas disposições legais vigentes.

2 — No caso previsto no disposto na alínea b) do número anterior, considera-se eliminado o associado que tendo sido notificado, por carta registada com aviso de recepção, pela direcção para efectuar o pagamento das quotas em atraso o não faça no prazo de 90 dias.

3 — Nos casos atrás referidos, a direcção pode, uma vez liquidado o débito respectivo, decidir pela readmissão do associado.

#### Artigo 10.º

##### Representação

1 — A qualidade de associado não é transmissível quer por acto entre vivos quer por sucessão.

2 — Os associados não podem incumbir outrem de exercer direitos que lhe são conferidos por disposição legal, por este estatuto ou regulamentos, excepto os associados colectivos, os quais nomearão delegado, através de competente credencial emitida para o efeito.

3 — O associado que por qualquer forma deixar de pertencer à Associação não tem direito a reaver as quotas que haja pago, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da Associação.

### CAPÍTULO III

#### Dos órgãos sociais

#### Artigo 11.º

##### Órgãos sociais

1 — São órgãos da Associação a assembleia geral, o conselho geral, o conselho fiscal e a direcção, cujo modo de funcionamento, sem prejuízo das disposições expressamente desde já previstas nestes estatutos, constará dos respectivos regulamentos internos, cuja aprovação e alterações são da competência da assembleia geral.

2 — A organização, a gestão e o funcionamento dos diversos sectores de actividade da Associação constarão dos respectivos regulamentos internos, cuja elaboração, aprovação e alterações são da competência da direcção, que deles dará conhecimento aos restantes órgãos.

#### Artigo 12.º

##### Remuneração dos cargos

1 — O exercício de qualquer cargo nos órgãos sociais é gratuito mas pode justificar o pagamento de despesas dele derivadas.

2 — Quando o volume do movimento financeiro ou a complexidade da administração ou gestão da Associação exijam a presença prolongada de algum ou alguns dos membros dos órgãos sociais, pode justificar-se a respectiva remuneração, que será fixada em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

#### Artigo 13.º

##### Dos mandatos

1 — A duração dos mandatos dos órgãos sociais é de três anos, devendo, com excepção do conselho geral, proceder-se à sua eleição até 15 de Dezembro do último ano de cada triénio.

2 — O mandato e o exercício de funções dos membros eleitos iniciam-se com a tomada de posse perante o presidente da mesa da assembleia geral ou o seu substituto, o que deverá ter lugar na 1.ª quinzena do ano civil imediato ao das eleições.

3 — O ano social coincide com o ano civil.

4 — Quando as eleições não sejam realizadas atempadamente nem os órgãos sociais cheguem a tomar posse, considera-se prorrogado o mandato em curso até que os eleitos ou a eleger tomem posse, mas, neste caso, o novo mandato considera-se iniciado na 1.<sup>a</sup> quinzena do ano civil em que se realizou a eleição e o exercício de funções dos membros eleitos inicia-se imediatamente após a sua eleição, com a tomada de posse perante o presidente da mesa da assembleia geral ou o seu substituto.

5 — Em caso de vacatura da minoria de qualquer dos membros de cada órgão social, depois de esgotados os respectivos suplentes, caso existam, deverão realizar-se eleições parciais para o preenchimento das vagas verificadas no prazo máximo de um mês, devendo a respectiva posse ter lugar imediatamente.

6 — O termo do mandato dos membros eleitos nas condições do número anterior coincidirá com o dos inicialmente eleitos.

7 — Em caso da vacatura da maioria de qualquer dos membros de cada órgão social, depois de esgotados os respectivos suplentes, caso existam, deverão realizar-se eleições totais para os respectivos órgãos.

#### Artigo 14.º

##### Desempenho nos órgãos

1 — Com excepção do conselho geral, não é permitido aos membros dos restantes órgãos sociais o desempenho simultâneo de mais de um cargo na Associação.

2 — Aqueles membros só podem ser eleitos consecutivamente por três mandatos para qualquer dos restantes órgãos da Associação, salvo se a assembleia geral reconhecer expressamente que é impossível ou inconveniente proceder à sua substituição.

#### Artigo 15.º

##### Responsabilidade

1 — Os membros dos cargos sociais não podem abster-se de votar nas deliberações tomadas em reuniões a que estejam presentes e são responsáveis civil e criminalmente pelas faltas, acções ou omissões, irregularidades ou ilegalidades cometidas no exercício do mandato.

2 — Além dos motivos previstos na legislação vigente, os membros dos órgãos sociais ficam exonerados de responsabilidade se:

- a) Não tiverem tomado parte na respectiva deliberação; ou
- b) Após o seu conhecimento, a reprovarem com declaração na acta da sessão imediata em que se encontrem presentes; ou
- c) Tiverem votado contra essa deliberação e o fizerem consignar na acta respectiva.

#### Artigo 16.º

##### Incompatibilidade

1 — Os membros dos órgãos sociais não poderão votar em assuntos que directamente lhes digam respeito ou nos quais sejam interessados os respectivos cônjuges, ascendentes, descendentes, afins e equiparados.

2 — Os membros dos órgãos sociais não podem tratar directa ou indirectamente com a Associação, excepto se do contrato resultar manifesto benefício para a Associação.

3 — Os fundamentos das deliberações sobre os contratos referidos no número anterior deverão constar das actas das reuniões do respectivo órgão social.

#### Artigo 17.º

##### Deliberações

1 — Os órgãos sociais são convocados pelos respectivos presidentes ou pelos seus substitutos, em caso de impedimento daqueles, não podendo a direcção e o conselho fiscal deliberar sem a presença da maioria dos seus titulares.

2 — A assembleia geral e o conselho geral deliberam em primeira convocatória com a presença da maioria dos seus membros, podendo em segunda convocatória deliberar com qualquer número dos seus titulares presentes.

3 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos titulares presentes, tendo o presidente do respectivo órgão, além do seu voto, e quando a deliberação não seja realizada por escrutínio secreto, direito a voto de desempate.

4 — As votações respeitantes às eleições para os cargos sociais ou a qualquer outro assunto de incidência pessoal serão feitas obrigatoriamente por escrutínio secreto.

#### Artigo 18.º

##### Titularidade do voto

1 — Cada associado é titular de um único e pessoal voto.

2 — É admitido o voto por correspondência essencialmente para a eleição dos órgãos sociais, nas condições a determinar no regulamento eleitoral e a aprovar em assembleia geral, mas sempre sob condição de o seu sentido ser expressamente indicado em relação ao ponto ou pontos da ordem de trabalhos e a assinatura do associado se encontrar conforme à que consta do seu bilhete de identidade.

3 — Os associados efectivos que sejam pessoas colectivas poderão exercer o seu voto por correspondência ou através de delegado para tal nomeado e presente no acto eleitoral, munido da correspondente credencial emitida para o efeito, que será entregue ao presidente da mesa da assembleia geral, que a validará.

4 — É pessoal e intransmissível o voto dos associados efectivos que sejam pessoas singulares, que só pode ser

realizado presencialmente ou por correspondência, não sendo permitido o seu voto por mandato nem por delegação.

#### Artigo 19.º

##### Actas

Das reuniões dos órgãos sociais serão sempre lavradas actas, que serão obrigatoriamente assinadas pelos membros presentes ou pelos membros da respectiva mesa.

#### Artigo 20.º

##### Da assembleia geral

1 — A assembleia geral é o órgão soberano da Associação e é constituída por todos os associados que possam ser eleitos.

2 — A assembleia geral é dirigida pela respectiva mesa, que se compõe de um presidente, que tem direito, para além do seu voto, a voto de desempate nas votações que se não realizem por escrutínio secreto, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

3 — Na falta ou impedimento de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral, competirá a esta eleger os respectivos substitutos de entre os associados presentes, os quais cessarão as suas funções no termo da reunião.

#### Artigo 21.º

##### Competência da mesa

Compete à mesa da assembleia geral dirigir, orientar e disciplinar os trabalhos da assembleia, representá-la e, designadamente:

- a) Decidir sobre os protestos e reclamações respeitantes aos actos eleitorais, sem prejuízo de recurso nos termos legais;
- b) Conferir posse aos membros dos cargos sociais eleitos.

#### Artigo 22.º

##### Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral deliberar sobre todas as matérias que por lei lhe são cometidas, bem como sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos restantes órgãos da Associação, e em especial, nomeadamente, compete-lhe ainda:

- a) Definir as linhas fundamentais da actuação da Associação;
- b) Eleger e destituir, por sufrágio expresso pela maioria dos votos em escrutínio secreto, os membros da respectiva mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal;
- c) Apreciar e votar anualmente o orçamento e o programa de acção para o exercício seguinte, o relatório e contas de gerência e o parecer do conselho fiscal referente a cada exercício;
- d) Autorizar a direcção a alienar ou a adquirir bens imóveis, ou outros bens patrimoniais de rendimento ou de valor histórico ou artístico, bem como a participar no capital de organizações ou instituições que prossigam objectivos e fins semelhantes ou complementares dos da Associação;

- e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e sobre a extinção, cisão ou fusão da Associação;
- f) Autorizar a Associação a demandar os membros dos órgãos sociais por factos praticados no exercício das suas funções e deliberar sobre a sanção de demissão dos associados;
- g) Aprovar a adesão a uniões, federações ou confederações;
- h) Deliberar sobre a aceitação de integração de uma instituição e respectivos bens;
- i) Fixar a remuneração dos membros dos órgãos sociais;
- j) Fixar o montante da jóia e quota mínima;
- k) Deliberar sobre a concessão da qualidade de associado benemérito ou honorário;
- l) Aprovar os regulamentos da Associação e respectivas alterações;
- m) Deliberar sobre a realização de quaisquer empréstimos de capital ou obrigações financeiras em que a Associação figure como sujeito passivo.

#### Artigo 23.º

##### Convocações

1 — A assembleia geral é convocada pelo presidente da respectiva mesa ou por qualquer dos seus secretários no seu impedimento, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — A convocatória é feita por meio de aviso postal expedido para cada um dos associados e pode também, cumulativamente, ser ainda realizada através de anúncio publicado num jornal de grande circulação da área da sede da Associação, devendo ser afixada na sede e noutros locais de estilo e de acesso público, dela devendo constar obrigatoriamente o dia, a hora, o local e a ordem de trabalhos.

3 — A assembleia só poderá funcionar e deliberar em primeira convocatória com a maioria dos associados.

4 — Se em primeira convocatória não estiverem presentes a maioria dos associados, a assembleia reunirá em segunda convocatória trinta minutos depois com qualquer número de associados presentes.

#### Artigo 24.º

##### Sessões

1 — A assembleia geral reunirá em sessões ordinárias e extraordinárias.

2 — A assembleia geral reunirá ordinariamente duas vezes em cada ano, sendo uma até 31 de Março para aprovação do relatório e contas e outra até 15 de Dezembro para apreciação e votação do orçamento e do programa de acção para o exercício seguinte e ainda, sendo caso disso, para proceder à eleição dos órgãos sociais.

3 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária sempre que for convocada por iniciativa da respectiva mesa, ou a solicitação da direcção ou do conselho fiscal, ou de, pelo menos, 20 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

4 — A convocatória da assembleia geral extraordinária, nos termos do número anterior, deve ser feita no

prazo de 15 dias após o respectivo pedido ou requerimento, devendo a reunião realizar-se no prazo máximo de 30 dias a contar da data da recepção do referido pedido ou requerimento.

5 — A assembleia geral extraordinária que seja convocada a requerimento dos associados, devidamente fundamentado e contendo a respectiva ordem de trabalhos, só poderá funcionar e deliberar se na mesma comparecerem pelo menos três quartos dos requerentes.

6 — Se a mesa não convocar a assembleia nos casos em que deva fazê-lo, a qualquer associado é lícito efectuar a respectiva convocação.

#### Artigo 25.º

##### Deliberações

1 — Salvo o disposto dos números seguintes, e sem prejuízo no disposto nos estatutos e na legislação vigente, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos expressos dos associados presentes.

2 — As deliberações sobre as matérias constantes das alíneas *e)*, *f)*, *g)* e *h)* do artigo 22.º dos presentes estatutos só serão válidas se obtiverem voto favorável de pelo menos dois terços dos votos expressos.

3 — A destituição dos membros dos órgãos sociais é unicamente votada pelos associados presentes.

4 — No caso da alínea *e)* do artigo 22.º dos presentes estatutos, a dissolução e extinção da Associação não terá lugar se, pelo menos, um número de associados igual ao dobro dos membros dos órgãos sociais, com excepção do conselho geral, se declarar expressamente disposto a assegurar a permanência da Associação, qualquer que seja o número de votos contra.

#### Artigo 26.º

##### Matéria estranha à ordem de trabalhos

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, são anuláveis as deliberações tomadas sobre matéria estranha à ordem de trabalhos, salvo se estiverem presentes ou representantes na reunião pelo menos dois terços de todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais e todos concordarem com o aditamento.

2 — A deliberação da assembleia geral sobre o exercício do direito de acção civil ou penal contra membros dos órgãos sociais pode ser tomada na sessão convocada para a apreciação do balanço, relatório e contas de exercício, mesmo que a respectiva proposta não conste da ordem de trabalhos.

3 — A comparência de todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais sanciona quaisquer irregularidades da convocação, desde que nenhum deles se oponha à realização da assembleia.

#### Artigo 27.º

##### Do conselho geral

1 — O conselho geral é um órgão com competência meramente consultiva ao dispor da Associação e cujos

membros, em número indeterminado, são convidados e integram este órgão pela direcção ou pelo presidente da mesa da assembleia geral pelo facto de por aquelas serem considerados idóneos representantes da comunidade e da sociedade civil onde a Associação se insere, com vista a uma ampla discussão e análise dos problemas, oportunidades e das estratégias de desenvolvimento a implementar pela Associação.

2 — O conselho geral é dirigido pela respectiva mesa, composta pelo presidente da direcção, pelo presidente da mesa da assembleia geral e pelo presidente do conselho fiscal, ou pelos seus legais e estatutários substitutos, competindo à mesma dirigir, orientar e disciplinar os trabalhos do conselho geral.

3 — O conselho geral reunirá pelo menos uma vez em cada mandato e sempre que for convocado pela respectiva mesa.

4 — O modo de funcionamento do conselho geral constará do respectivo regulamento interno a aprovar pela direcção e pela mesa da assembleia geral.

#### Artigo 28.º

##### Da direcção

1 — A direcção da Associação é constituída por um mínimo de cinco membros, dos quais um presidente, um ou mais vice-presidentes, um secretário, um tesoureiro e um ou mais vogais, podendo ter ainda um secretário-geral, que exercerá as funções de director executivo, e ainda suplentes eleitos e colaboradores permanentes nomeados.

2 — No caso da vacatura do cargo de presidente, será o mesmo preenchido pelo primeiro vice-presidente e este substituído pelos seguintes, sendo o último destes substituído pelo primeiro dos suplentes.

3 — O número máximo de suplentes será de cinco, que se tornarão efectivos à medida que se derem vagas e pela ordem que tiverem sido eleitos.

4 — Os suplentes e os colaboradores permanentes da direcção poderão assistir às reuniões da mesma mas sem direito a voto.

#### Artigo 29.º

##### Competência

À direcção compete gerir a Associação e, designadamente:

- a) Garantir a efectivação dos direitos dos associados;
- b) Garantir a direcção social, administrativa e financeira e ainda a coordenação de toda a actividade da Associação de acordo com a lei, os presentes estatutos, os regulamentos e as deliberações da assembleia geral;
- c) Elaborar anualmente e submeter ao parecer do conselho fiscal o relatório e contas de gerência, bem como o orçamento e programa de acção para o ano seguinte;
- d) Assegurar a organização e funcionamento dos serviços, bem como a escrituração dos livros nos termos da lei, tomando sobre tais matérias todas

as decisões que julgar convenientes ao bom funcionamento da Associação;

- e) Organizar o quadro de pessoal e contratar e gerir os recursos humanos da Associação e exercer em relação ao mesmo a competente acção disciplinar;
- f) Deliberar sobre a admissão de qualquer associado e propor à assembleia a suspensão ou eliminação daqueles que tiverem praticado factos susceptíveis de incorrerem em tais sanções;
- g) Manter sob sua guarda e responsabilidade os bens e valores pertencentes à Associação;
- h) Deliberar sobre a aceitação de heranças, legados ou doações, com respeito pela legislação aplicável;
- i) Celebrar em representação da Associação quaisquer actos ou contratos com terceiros e, nomeadamente, acordos de parceria e cooperação e desenvolvimento com quaisquer entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras;
- j) Proceder à movimentação bancária e financeira de todas as quantias e operações financeiras pertencentes à Associação;
- k) Zelar pelo cumprimento da lei, dos estatutos e regulamentos internos e das deliberações dos órgãos sociais da Associação.

#### Artigo 30.º

##### Competência do presidente

Compete em especial ao presidente da direcção:

- a) Superintender na administração da Associação, orientando e fiscalizando os respectivos serviços;
- b) Convocar e presidir às reuniões da direcção, dirigindo os respectivos trabalhos;
- c) Representar a Associação, activa e passivamente, em juízo e fora dele, junto de qualquer entidade pública ou privada;
- d) Despachar os assuntos normais de expediente e outros que careçam de solução urgente, sujeitando estes últimos à confirmação da direcção na primeira reunião seguinte;
- e) Promover a execução das deliberações dos órgãos da Associação;
- f) Assinar, conjuntamente com o tesoureiro, os actos e contratos que obriguem a Associação;
- g) Assinar e rubricar os termos de abertura e encerramento e rubricar o livro de actas da direcção;
- h) Conjuntamente com o tesoureiro, constituir mandatários para a prática de determinados actos ou categorias de actos.

#### Artigo 31.º

##### Vice-presidentes

Compete aos vice-presidentes, nomeadamente, coadjuvar o presidente no exercício das suas funções e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.

#### Artigo 32.º

##### Secretário

Compete ao secretário, nomeadamente:

- a) Lavrar as actas das reuniões da direcção e superintender nos serviços de expediente;

- b) Preparar a agenda de trabalhos para as reuniões da direcção, organizando os processos e os assuntos a serem tratados;
- c) Superintender nos serviços de secretaria;
- d) Substituir o vice-presidente e o tesoureiro nas suas faltas e impedimentos.

#### Artigo 33.º

##### Tesoureiro

Compete ao tesoureiro, nomeadamente:

- a) Receber e guardar os valores da Associação;
- b) Cobrar todas as receitas e pagar as despesas da Associação;
- c) Promover a escrituração de toda a contabilidade da Associação nos termos legais;
- d) Assinar as autorizações de pagamentos e as guias de receitas e, conjuntamente com o presidente, assinar quaisquer actos ou contratos em representação da Associação;
- e) Apresentar mensalmente à direcção o balancete em que se discriminarão as receitas e as despesas do mês anterior e, bem assim, quaisquer outros elementos de controlo financeiro e de suporte à gestão da Associação;
- f) Superintender nos serviços de contabilidade e tesouraria;
- g) Organizar as contas de gerência, os orçamentos e todos os documentos contabilísticos e financeiros da Associação.

#### Artigo 34.º

##### Vogais

Compete aos vogais e aos colaboradores permanentes nomeados pela direcção, nomeadamente, coadjuvar os restantes membros da mesma nas respectivas atribuições e exercer as funções que a direcção ou o seu presidente lhes atribuir.

#### Artigo 35.º

##### Reuniões

1 — A direcção reunirá sempre que o julgar conveniente por convocação do presidente e ordinariamente pelo menos uma vez por mês, devendo as actas das respectivas reuniões ser lavradas em livro próprio.

2 — Os membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal poderão assistir às reuniões da direcção e intervir sem voto na discussão de quaisquer assuntos.

#### Artigo 36.º

##### Vinculação

1 — Para obrigar a Associação nos seus actos e contratos são necessárias e bastantes as assinaturas conjuntas do presidente e do tesoureiro ou, ainda, bastantes as assinaturas conjuntas de três membros da direcção, sendo que uma delas terá de ser obrigatoriamente a do presidente ou a do tesoureiro.

2 — Nas operações financeiras são necessárias as assinaturas conjuntas do presidente e do tesoureiro.

3 — Nos actos de mero expediente bastará a assinatura de qualquer membro da direcção.

4 — A Associação, através da direcção, poderá constituir mandatários, definindo-lhes sempre o âmbito e a duração dos mandatos.

#### Artigo 37.º

##### Conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é constituído por três membros, dos quais um presidente, com voto de qualidade, e dois vogais relatores.

2 — Haverá simultaneamente igual número de suplentes, que se tornarão efectivos à medida que se verificarem vagas e pela ordem em que tiverem sido eleitos.

3 — No caso de vacatura do cargo de presidente, será o mesmo preenchido pelo primeiro vogal eleito e este pelo primeiro dos suplentes.

#### Artigo 38.º

##### Competência

Compete ao conselho fiscal vigiar pelo cumprimento da lei, dos estatutos e regulamentos e, designadamente:

- a) Fiscalizar todos os actos administrativos e financeiros da direcção, verificar as suas contas e relatórios e dar parecer sobre actos que impliquem aumento das despesas ou diminuição das receitas sociais, sem prejuízo do normal e regular funcionamento da direcção;
- b) Dar parecer sobre o relatório anual, orçamento e contas de gerência apresentadas pela direcção;
- c) Emitir parecer sobre todos os assuntos que os outros órgãos submetam à sua apreciação e, bem assim, fiscalizar como os outros órgãos exercem as respectivas atribuições, quer do ponto de vista técnico, administrativo ou financeiro;
- d) Assistir às reuniões dos restantes órgãos sociais;
- e) Exercer a fiscalização sobre a escrituração e documentos da Associação sempre que o julgue conveniente;
- f) Emitir parecer vinculativo sempre que estejam em causa as deliberações previstas nas alíneas c), d), h), i), j) e m) do n.º 1 do artigo 22.º destes estatutos e ainda sempre que esteja em causa a constituição de ónus ou garantias reais sobre quaisquer espécie de bens ou a criação ou participação no capital de outras organizações ou instituições;
- g) Solicitar aos restantes órgãos sociais elementos que considere necessários ao cumprimento das suas atribuições, bem como propor reuniões extraordinárias para discussão com aqueles órgãos de determinados assuntos cuja importância o justifique.

#### Artigo 39.º

##### Reuniões

1 — O conselho fiscal reunirá sempre que o julgar conveniente, por iniciativa do seu presidente, e ordinariamente pelo menos uma vez em cada trimestre.

2 — De todas as reuniões serão lavradas actas em livro próprio e assinadas pelos membros presentes.

## CAPÍTULO IV

### Do regime financeiro

#### Artigo 40.º

1 — A Associação não tem fins lucrativos.

2 — Os associados concorrerão para o património da Associação com a sua quota mensal, cujos montantes e prazos de pagamento serão afixados em assembleia geral e constarão do regulamento interno.

#### Artigo 41.º

##### Receitas

As receitas da Associação constituem o seu património social, nomeadamente:

- a) O produto das jóias e quotas dos associados;
- b) As contribuições e participações dos associados, dos utentes e dos familiares e de outras entidades;
- c) Os donativos, os subsídios e subvenções, os bens herdados, doados ou legados e os respectivos rendimentos;
- d) Os rendimentos de bens próprios;
- e) Os subsídios ou subvenções do Estado ou de quaisquer outras entidades públicas ou privadas;
- f) Os donativos, os bens simplesmente oferecidos e os produtos de festas, iniciativas ou subscrições;
- g) Os bens adquiridos no exercício das suas actividades, as retribuições ou participações por serviços, bens ou colaborações prestadas ou produzidas no âmbito das suas atribuições e, bem assim, quaisquer outros rendimentos, valores ou receitas e todo o aumento patrimonial desde que licitamente adquirido e legalmente permitido.

#### Artigo 42.º

##### Quotização

1 — A jóia e a quota a pagar pelos associados poderão ser alteradas anualmente.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a assembleia geral poderá determinar a obrigatoriedade de prestação de uma quota suplementar para fazer face a despesas extraordinárias que o justifiquem.

3 — A escrituração contabilística e financeira obedecerá às normas emitidas pelos serviços competentes prescritas na legislação vigente.

## CAPÍTULO V

### Das disposições finais

#### Artigo 43.º

##### Dissolução

1 — A Associação dissolve-se pelos motivos constantes na lei vigente, competindo à assembleia geral deliberar sobre o destino a dar aos seus bens nos termos da legislação em vigor, bem como eleger a respectiva comissão liquidatária.

2 — Os poderes da comissão liquidatária ficam limitados à prática dos actos meramente conservatórios e necessários quer à liquidação do património social quer à ultimateção dos negócios pendentes.

#### Artigo 44.º

##### Omissões e lacunas

Os casos omissos e lacunas serão resolvidos pela assembleia geral com base no disposto nos presentes estatutos e regulamentos e na legislação aplicável em vigor.

#### Artigo 45.º

##### Comissão instaladora

1 — Durante o período máximo de um ano a contar da data de realização da escritura pública notarial dos presentes estatutos e enquanto a assembleia geral não proceder à eleição dos cargos sociais, nos termos estatutários, a Associação será dirigida por uma comissão instaladora com a seguinte composição:

- a) Presidente — Sérgio Bernardino;
- b) Vice-presidente — António Conceição Nunes;
- c) Secretário — João Rodrigues;
- d) Tesoureiro — Luís Manuel da Silva;
- e) Vogal — Henrique Ramos;
- f) Vogal — Jacinto Pereira;
- g) Vogal — João Pinto Aveiro;
- h) Vogal — Luís Monteiro;
- i) Vogal — Indiana Félix.

2 — Enquanto a assembleia não deliberar sobre o montante da jóia e da quota, é fixada provisoriamente a jóia de inscrição de € 150, sem prejuízo do valor que posteriormente vier a ser fixado nos termos estatutários.

#### Artigo 46.º

##### Primeiros órgãos sociais

1 — As listas para os primeiros órgãos sociais da Associação deverão ser recebidas pelo presidente e tesoureiro da comissão instaladora até 10 dias antes do acto eleitoral, contendo a respectiva declaração individual de aceitação dos membros a eleger, e, bem assim, deverão ser suportadas por proposta fundamentada de plano de acção e orçamento respectivo, propostas estas que serão apresentadas pelos seus primeiros subscritores na assembleia geral em que se realizar o acto eleitoral.

2 — No acto eleitoral dos primeiros órgãos sociais não será admitido o voto por correspondência, pelo que a eleição dos membros dos primeiros órgãos sociais será única e exclusivamente votada pelos associados presentes com a necessária capacidade eleitoral.

3 — Aos membros eleitos para os primeiros órgãos sociais não lhes é exigida a qualidade de ser associado há mais de seis meses, bastando que o sejam até 15 dias antes das respectivas eleições.

4 — O mandato dos primeiros órgãos sociais considera-se iniciado em Maio de 2004 e o seu termo será sempre em 31 de Dezembro de 2006, independentemente da data da sua tomada de posse.

5 — O exercício de funções dos membros eleitos neste primeiro acto eleitoral inicia-se imediatamente após a sua eleição, com a tomada de posse perante o presidente da comissão instaladora ou seu substituto, que dará a posse aos membros agora eleitos.

6 — A comissão instaladora dissolve-se após este primeiro acto eleitoral, e, bem assim, as funções dos seus membros cessam imediatamente com a tomada de posse dos novos membros agora eleitos para os primeiros órgãos sociais.

Registados em 20 de Janeiro de 2005, ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 12/2005, a fl. 43 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

...

## III — CORPOS GERENTES

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **Comissão de Trabalhadores da Borrachas Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup> — Alteração**

Alteração de estatutos, aprovados em assembleia geral de 10 de Janeiro de 2005.

#### **Estatutos**

##### Preâmbulo

Comissão de Trabalhadores da Borrachas Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>, fábrica de borrachas para automóveis.

Os trabalhadores da empresa Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>, com sede em Portalegre, nas próprias instalações da empresa, no exercício dos direitos que são seus por força da Constituição da República Portuguesa e da lei.

Dispostos em reforçar a sua unidade e organização para a defesa e promoção dos seus direitos e interesses de classe; conscientes de que a sua intervenção democrática na vida da empresa, e a todos os níveis previstos, é parte integrante do movimento organizado dos trabalhadores, portugueses para levar à prática, defender e consolidar as grandes transformações democráticas resultantes da Revolução do 25 de Abril e inscritas na Constituição.

Na perspectiva da criação de condições para o advento de uma economia e de uma sociedade mais democrática e mais justa, defendendo sempre a classe operária, assim como o progresso da indústria no País, melhorando a qualidade de vida no trabalho.

## TÍTULO I

### **Organização, competência e direitos**

#### CAPÍTULO I

##### **Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização**

###### SECÇÃO I

###### **Colectivo dos trabalhadores**

###### Artigo 1.º

###### **Colectivo dos trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da empresa: Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>

2 — São trabalhadores permanentes os que prestam a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

3 — Não fazem parte do colectivo, para os efeitos destes estatutos, ainda que prestem trabalho no mesmo local, os trabalhadores de empresas vinculadas por contratos de empreitadas ou subempreitadas com a empresa.

4 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

#### Artigo 2.º

##### **Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo**

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos, nos termos do artigo 5.º;
- b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 5.º;
- c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da adesão da Comissão de Trabalhadores a comissões coordenadoras;
- e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 64.º;
- f) Subscrever, como proponentes, propostas de candidatura às eleições, nos termos do artigo 64.º;
- g) Eleger e ser eleito membro da Comissão de Trabalhadores ou de subcomissões de trabalhadores;
- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegados de candidatura, membros de mesa de voto ou membros da comissão eleitoral;
- i) Subscrever a convocatória da votação para a destituição da Comissão de Trabalhadores, ou subcomissões de trabalhadores, ou de membros destas e subscrever, como proponentes, as cor-

- respondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 5.º;
- j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
  - k) Eleger e ser eleito representante no órgão de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da empresa;
  - l) Subscrever o requerimento para a convocação do plenário, nos termos do artigo 7.º;
  - m) Participar, votar, usar a palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual do plenário;
  - n) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades, em conformidade com as deliberações do colectivo;
  - o) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações do plenário, nos termos do artigo 73.º

3 — É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais e religiosas, etc.

4 — Os trabalhadores têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático e de massas da sua intervenção na vida da empresa e a todos os níveis.

### Artigo 3.º

#### Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores.

## SECÇÃO II

### Plenário — Natureza e competência

#### Artigo 4.º

##### Plenário

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores permanentes da empresa, é a força democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores, definida no artigo 1.º

#### Artigo 5.º

##### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da Comissão de Trabalhadores;
- b) Eleger a Comissão de Trabalhadores, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da acção da Comissão de Trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

- d) Eleger e destituir, a todo o tempo, os representantes dos trabalhadores no órgão de gestão e nos restantes órgãos estatutários da empresa;
- e) Controlar a actividade dos representantes referidos na alínea anterior, pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

### Artigo 6.º

#### Plenário descentralizado

O plenário reúne, no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalho, nas principais frentes de trabalho, sendo a maioria necessária para as deliberações aferidas relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

## SECÇÃO III

### Plenário — Funcionamento

#### Artigo 7.º

##### Competência para a convocatória

1 — O plenário pode ser convocado pela Comissão de Trabalhadores por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 200 ou 20% dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3 — A Comissão de Trabalhadores deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua convocatória no prazo máximo de 15 dias contados a partir da recepção do requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Prazo e formalidade da convocatória

O plenário é convocado com antecedência mínima de 15 dias à data da sua realização, por meio de anúncios no local de trabalho destinado à afixação de propaganda, e distribuído pelos trabalhadores nos locais de trabalho, sem que afecte a normal produção da empresa.

#### Artigo 9.º

##### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela Comissão de Trabalhadores;
- b) Apreciação da actividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;
- c) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da Comissão de Trabalhadores.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7.º

## Artigo 10.º

### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e à empresa do maior número possível.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da Comissão de Trabalhadores.

## Artigo 11.º

### Plenário de âmbito limitado

Poderão realizar-se plenários por delegação ou frente de trabalho, que deliberarão sobre assuntos de interesses específicos para o respectivo âmbito.

## Artigo 12.º

### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20% ou 200 trabalhadores da empresa.

2 — Para a destituição da Comissão de Trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa, a participação mínima no plenário dos trabalhadores deve corresponder a 51% dos trabalhadores da empresa.

3 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

4 — Exige-se maioria classificada de 51% dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da Comissão de Trabalhadores ou dos seus membros;
- b) Destituição dos representantes nos órgãos estatutários da empresa.

## Artigo 13.º

### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo-se o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes às matérias constantes nos artigos 61.º, 67.º e 71.º, decorrendo essas votações nos termos da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e pela forma indicada nos respectivos artigos destes estatutos.

4 — O plenário ou a Comissão de Trabalhadores podem submeter outras matérias ao sistema de voto previsto no número anterior.

## Artigo 14.º

### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da Comissão de Trabalhadores ou dos seus membros e de representantes nos órgãos estatutários da empresa;
- b) Alteração dos estatutos.

2 — A Comissão de Trabalhadores ou o seu plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que pode ser tomada por voto secreto.

## CAPÍTULO II

### Comissão de Trabalhadores

#### SECÇÃO I

#### Natureza da Comissão de Trabalhadores

## Artigo 15.º

1 — A Comissão de Trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou outras aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores, a Comissão de Trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 16.º

### Competência das Comissões de Trabalhadores

1 — Compete à Comissão de Trabalhadores:

- a) Exercer o controlo de gestão da empresa;
- b) Intervir directamente na reorganização da empresa ou das suas delegações ou unidades produtivas;
- c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;
- d) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;
- e) Gerir ou participar na gestão dos serviços sociais da empresa;
- f) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região;
- g) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- h) Participar no exercício do poder local;
- i) Participar, através de comissões coordenadoras às quais aderir, na definição e execução da política nacional de alfabetização e educação base de adultos;
- j) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhes sejam reconhecidas.

2 — A Comissão de Trabalhadores pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

#### Artigo 17.º

##### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea *d*) no n.º 1, entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

2 — A competência da Comissão de Trabalhadores não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas de forma de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 18.º

##### Deveres da Comissão de Trabalhadores

No exercício das suas atribuições e direitos, a Comissão de Trabalhadores tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência, enquanto produtores, e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### SECÇÃO II

##### Controlo de gestão

#### Artigo 19.º

##### Natureza e conteúdo do controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, através da respectiva unidade imobilização, a

intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e no processo produtivo, em geral, para a realização do objectivo constitucional de construção do poder democrático dos trabalhadores.

2 — O controlo de gestão consiste no controlo do colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e do órgão de gestão e sobre toda a actividade da empresa, para a defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa, previstas na Constituição da República.

3 — O controlo de gestão é exercido pela Comissão de Trabalhadores nos termos e segundo as formas previstos na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

4 — A entidade patronal e os órgãos de gestão estão proibidos por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão nos termos legais aplicáveis.

5 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a Comissão de Trabalhadores, em conformidade com o artigo 360.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

#### Artigo 19.º-A

##### Reorganização de unidades produtivas

Em especial, para a intervenção na reorganização de unidades produtivas, a Comissão de Trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazo previsto de 15 dias, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no número anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de se reunir com órgãos ou técnicos encarregados, assim como chefias dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

#### SECÇÃO III

##### Direitos instrumentais

#### Artigo 20.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a Comissão de Trabalhadores goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

## Artigo 21.º

### Reunião com o órgão de gestão da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar, sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, e assinada por todos os presentes.

a) A acta é elaborada pela empresa nos termos do n.º 2 do artigo 355.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e do Código do Trabalho e assinada por todos os presentes.

## Artigo 22.º

### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só a entidade patronal e o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a Comissão de Trabalhadores tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre a entidade patronal e o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias e todas as estabelecidas pelo Código do Trabalho e sua regulamentação:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos, ordens de serviço e notas de serviço;
- c) Organização de produção e suas implicações no grau de utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situações de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilística da empresa, que compreende o balanço, conta de resultados e balancete trimestral;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 21.º, nas quais a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que a justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela Comissão de Trabalhadores.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

## Artigo 23.º

### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da Comissão de Trabalhadores os seguintes actos de decisões:

- a) Regulação da utilização de equipamentos tecnológicos para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano de organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer é solicitado à Comissão de Trabalhadores, por escrito, pela entidade patronal ou conselho de administração da empresa e no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativas às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do n.º 1 do artigo 355.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

## Artigo 24.º

### Controlo de gestão

Em especial para a realização do controlo de gestão, a Comissão de Trabalhadores exerce a competência e goza dos direitos seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular

os de produção, e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;

- b) Zelar pela adequada utilização pela empresa dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do plano na parte relativa à empresa e ao sector respectivo;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do plano;
- g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral.

#### Artigo 25.º

Em especial para defesa de interesses profissionais dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para o despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas e), f), g) e h) do artigo 23.º;
- e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 24.º;
- f) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de segurança social;
- g) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a segurança social, quer as devidas pela empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- h) Visar os mapas de quadro de pessoal.

#### Artigo 26.º

##### Gestão dos serviços sociais

A Comissão de Trabalhadores tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa, nomeadamente;

- 1) Cantina;
- 2) Bar;
- 3) Posto médico.

A forma de eventual participação da Comissão de Trabalhadores na gestão dos serviços atrás referidos fica sujeita a regulamentação própria a elaborar na altura.

#### Artigo 27.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da Comissão de Trabalhadores na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável na alínea d) do artigo 354.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Artigo 28.º

##### Participação na planificação económica

1 — Em especial, para intervenção na planificação económica, a nível sectorial e regional, a Comissão de Trabalhadores tem o direito a que lhe sejam fornecidos, pelas competentes entidades, todos os elementos e informações relativos aos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região plano e de sobre eles emitir pareceres.

2 — Para os efeitos do número anterior, a Comissão de Trabalhadores credencia junto do ministério competente três representantes por sector e igual número por região plano.

3 — Compete aos representantes credenciados receber os elementos e informações referidos no n.º 1 e sobre eles emitir parecer, segundo deliberação da Comissão de Trabalhadores no prazo de 30 dias, para o efeito fixado pelo ministério competente.

4 — Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais e o seu conteúdo deve constar obrigatoriamente do preâmbulo dos diplomas que os aprovarem.

5 — Os direitos previstos neste artigo entendem-se sem prejuízo do direito que assiste às comissões coordenadoras, sectoriais ou regionais às quais a Comissão de Trabalhadores aderir de terem assento, nos termos da legislação aplicável, nos órgãos de planificação sectorial ou regional.

#### SECÇÃO IV

##### Condições e garantias do exercício da competência e direitos da Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 29.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram,

têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

#### Artigo 30.º

##### Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho, ao abrigo do artigo 468.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, a Comissão de Trabalhadores e as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 31.º

##### Ação da Comissão de Trabalhadores no interior da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho, durante e fora do horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, à circulação nos mesmos e contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 32.º

##### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de afixar documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado e visível para todos os trabalhadores, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de efectuar a distribuição de documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 33.º

##### Direito a instalações adequadas

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da Comissão de Trabalhadores pela direcção da empresa.

#### Artigo 34.º

##### Direito a meios materiais e técnicos

A Comissão de Trabalhadores tem o direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 35.º

##### Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do seguinte crédito de horas:

Comissões coordenadoras — vinte horas por mês;  
Comissões de trabalhadores — vinte e cinco horas por mês;  
Subcomissões de trabalhadores — oito horas por mês.

2 — A Comissão de Trabalhadores pode optar por um crédito de horas global, que distribuirá entre os seus membros segundo o critério por si definido, apurado de acordo com a seguinte fórmula:

$$C = n \times 25$$

em que  $C$  representa o crédito global e  $n$  o número de membros da Comissão de Trabalhadores.

3 — A deliberação da Comissão de Trabalhadores prevista no número anterior é tomada por unanimidade e a cada um dos seus membros não pode ser atribuído em consequência dela um crédito superior a quarenta horas por mês.

4 — Se um trabalhador for simultaneamente membro de mais de uma das entidades previstas no n.º 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhe corresponda, em conformidade com este artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes dos vários órgãos.

5 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, assim como fora da empresa, ao serviço da Comissão de Trabalhadores a sua actividade de representantes dos trabalhadores, em prol dos trabalhadores, com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

a) O crédito de horas pode ser regulamentado por IRCT previsto no Código do Trabalho e respectiva regulamentação.

6 — A utilização do crédito de horas é comunicada pela Comissão de Trabalhadores, por escrito, ao órgão de gestão da empresa, com a antecedência mínima de um dia no caso de impossibilidade nas quarenta e oito horas úteis a seguir à sua falta, salvo se o contrato colectivo for mais favorável ao trabalhador.

## Artigo 36.º

### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da Comissão de Trabalhadores e da comissão coordenadora, caso venha a aderir.

2 — As faltas previstas no número anterior que excedam o crédito de horas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, são sempre justificadas e não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

## Artigo 37.º

### Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais tentar, através de pressões económicas, de corrupção, promover a constituição, manutenção e actuação da Comissão de Trabalhadores, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a Comissão de Trabalhadores.

## Artigo 38.º

### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a Comissão de Trabalhadores tem o direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

## Artigo 39.º

### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e sem efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

## Artigo 40.º

### Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os artigos 54.º e 55.º da Constituição, com a lei e outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

## Artigo 41.º

### Protecção legal

Os membros da Comissão de Trabalhadores, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

## Artigo 42.º

### Transferência de local de trabalho de representantes de trabalhadores

Os membros da Comissão de Trabalhadores, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras não podem ser transferidos do seu local de trabalho, nem alterado o seu horário, ou turno, sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da Comissão de Trabalhadores ou da comissão coordenadora respectiva.

## Artigo 42.º-A

### Regime aplicável

Toda a lei, CCTV ou convenção colectiva que for mais benéfico, a nível de direitos, para os membros da Comissão de Trabalhadores, comissões coordenadoras e subcomissões substitui estes estatutos.

## Artigo 43.º

### Despedimento de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores que sejam membros da Comissão de Trabalhadores, de subcomissões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras, durante o desempenho das suas funções e até três anos após o seu termo, está sujeito ao disposto nos números seguintes.

2 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a respectiva comissão de trabalhadores.

3 — A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.

4 — No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade correspondente.

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a seis meses de serviço.

## Artigo 44.º

### Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

1 — A suspensão preventiva dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicada por escrito ao trabalhador, à Comissão de Trabalhadores, ao sindicato em que seja inscrito e à Inspeção-Geral do Trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou

dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

#### **Responsabilidade da entidade patronal**

1 — Os artigos 611.º, 682.º e 685.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, regulam as contra-ordenações aplicadas em caso de violação dos direitos dos membros das comissões de trabalhadores.

2 — Por força da mesma disposição legal, os administradores, directores ou gerentes e os titulares de chefia responsáveis pelos actos referidos no artigo anterior são punidos com a pena de prisão de 120 dias.

### **SECÇÃO V**

#### **Enquadramento geral da competência e direitos**

##### **Artigo 45.º**

###### **Capacidade judiciária**

1 — A Comissão de Trabalhadores tem capacidade judiciária para ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A Comissão de Trabalhadores goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a Comissão de Trabalhadores em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º

##### **Artigo 46.º**

###### **Tratamento mais favorável**

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competências, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à Comissão de Trabalhadores, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo de empresa ou usos da empresa que estabelecem um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo o limitativo.

Sempre que forem alterados os estatutos das comissões de trabalhadores da empresa e forem revogados mas trouxerem regime menos favorável, encontram-se substituídos, por este ou outros estatutos anteriores, que tenham tratamento mais favorável para os trabalhadores.

##### **Artigo 47.º**

###### **Natureza e valor das normas estatutárias**

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da Comissão de Trabalhadores, dos seus membros e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que se pressupõe obrigações e deveres da Administração e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

### **SECÇÃO VI**

#### **Composição, organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores**

##### **Artigo 48.º**

###### **Sede da Comissão de trabalhadores**

A sede da Comissão de Trabalhadores localiza-se nas instalações da própria empresa, em Portalegre, na zona industrial, Rua do Engenheiro Mira Amaral.

##### **Artigo 49.º**

###### **Composição**

1 — A Comissão de Trabalhadores é composta por cinco membros efectivos e cinco suplentes, de acordo com artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membro da Comissão de Trabalhadores a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes.

3 — Se a substituição for global ou se, por efeito de renúncia, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da Comissão de Trabalhadores ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incube a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

##### **Artigo 50.º**

###### **Duração do mandato**

1 — O mandato da Comissão de Trabalhadores é de quatro anos, de acordo com o artigo 343.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2 — A Comissão de Trabalhadores só pode iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

##### **Artigo 51.º**

###### **Perda de mandato**

1 — Perde o mandato o membro da Comissão de Trabalhadores que faltar injustificadamente a 8 reuniões seguidas ou 15 interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da Comissão de Trabalhadores, nos termos do artigo 49.º

##### **Artigo 52.º**

###### **Delegações de poderes entre membros da Comissão de Trabalhadores**

1 — É lícito a qualquer membro da Comissão de Trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da Comissão de Trabalhadores.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazos e identificação do mandatário.

#### Artigo 53.º

##### Coordenação da Comissão de Trabalhadores

A actividade da Comissão de Trabalhadores é coordenada por um executivo coordenador, eleito na primeira reunião após a investidura.

#### Artigo 54.º

##### Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores

Para obrigar a Comissão de Trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros efectivos e a exercer funções.

#### Artigo 55.º

##### Deliberações da Comissão de Trabalhadores

As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 56.º

##### Reuniões da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomadas de posição urgentes.

#### Artigo 57.º

##### Convocatória de reuniões

1 — A convocatória é feita pelo executivo coordenador, que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2 — Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 58.º

##### Prazos de convocatória

1 — As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da Comissão de Trabalhadores.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de três dias.

3 — A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

#### Artigo 59.º

##### Financiamento da Comissão de Trabalhadores

1 — Constituem receitas da Comissão de Trabalhadores:

- a) As verbas atribuídas pela empresa;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela Comissão de Trabalhadores;
- d) Contribuição voluntária dos trabalhadores;
- e) Juros bancários dos depósitos bancários;
- f) Subsídios oficiais;
- g) Contribuições especiais para iniciativas recreativas, culturais e outras.

2 — A Comissão de Trabalhadores submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

## TÍTULO II

### Regulamento eleitoral

#### Artigo 60.º

1 — A Comissão de Trabalhadores da Empresa Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>, é eleita por votação de todos os trabalhadores da empresa.

2 — A comissão eleitoral (CE) em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

3 — Poderá haver um membro de cada lista concorrente à Comissão de Trabalhadores para visionar as votações durante todo o período eleitoral.

#### Artigo 61.º

1 — O voto é secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que estejam ausentes do serviço por motivo de:

- a) Férias anuais;
- b) Baixa por doença;
- c) Baixa por sinistro.

#### Artigo 62.º

Os membros serão eleitos por maioria simples (50%+1), de acordo com o artigo 337.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### Artigo 63.º

1 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

- a) No qual tenha sido mais de um quadrado assinalado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado de uma lista que tenha desistido da eleição ou não tenha sido admitida;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada, assinale inequivocamente a vontade do eleitor.

4 — Considera-se ainda voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chegar ao seu destino nas condições previstas no artigo 13.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 64.º

1 — Podem apresentar lista à eleição para a Comissão de Trabalhadores um número mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores com direito a voto.

2 — Um subscritor de uma lista não poderá subscrever outra.

3 — As listas são apresentadas à comissão eleitoral em funções no prazo estabelecido na respectiva convocatória da comissão eleitoral.

4 — As listas devem conter, na data da sua apresentação à comissão eleitoral, uma declaração subscrita por todos os proponentes, devidamente identificados pelo nome completo, posto de trabalho e respectivo local.

5 — A comissão eleitoral deve entregar aos representantes das listas um documento comprovativo da sua entrega, com a data, a hora e a letra atribuída à lista.

6 — A atribuição da letra é feita por ordem cronológica de apresentação, com início na lista A.

7 — A apresentação deve ser rejeitada, em declaração escrita e assinada pela comissão eleitoral, quando se verificarem os seguintes fundamentos:

- a) Inobservância do disposto no n.º 3 deste artigo;
- b) Não cumprimento do artigo 65.º

8 — As irregularidades que as listas apresentem podem ser corrigidas dentro do prazo previsto no n.º 3 do artigo 64.º

#### Artigo 65.º

1 — As eleições para a Comissão de Trabalhadores da Empresa Borrachas Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.da, são feitas por lista única a nível de toda a empresa.

2 — As listas concorrentes apenas devem conter nomes efectivos.

3 — As listas devem conter obrigatoriamente na sua apresentação, por cada candidato, o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Idade;

- c) Secção a que pertence;
- d) Profissão;
- e) Categoria sindical;
- f) Data de admissão na empresa;
- g) Mandatário da lista.

4 — As listas devem conter cinco candidatos suplentes.

5 — Um candidato por uma lista não poderá pertencer a outra lista.

6 — Os casos omissos são resolvidos pela comissão eleitoral.

#### Artigo 66.º

1 — Caberá à comissão eleitoral a edição das listas e a distribuição pelos locais usuais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e por todos os locais onde funcionarão mesas de voto.

2 — É encargo de cada grupo de proponentes assegurar a divulgação da respectiva lista pelos trabalhadores.

3 — As listas terão de ser afixadas até cinco dias úteis nos locais referidos no n.º 1 deste artigo.

#### Artigo 67.º

1 — O voto deve ser expresso em boletim de voto de forma rectangular, em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações de cada lista concorrente e as suas siglas e símbolo, se todas as tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada lista figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do votante.

4 — A impressão dos votos e respectiva distribuição pelas mesas ficará a cargo da comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral enviará, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência, nos termos do artigo 61.º e do n.º 2 do mesmo artigo.

#### Artigo 68.º

1 — Caberá à comissão eleitoral designar os locais em que haverá mesas de voto e o respectivo horário.

2 — Caberá à comissão eleitoral designar qual o dia da votação, tendo como prazo máximo até 30 dias para convocar, a seguir à data da primeira proposta.

3 — Sem prejuízo do funcionamento normal de trabalho, os trabalhadores têm o direito de votar durante o horário normal de trabalho, dispondo, para tanto, do tempo necessário e suficiente, que contará para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

4 — A votação terá de se realizar do mesmo modo em todos os locais.

### Artigo 69.º

1 — As mesas são constituídas por um presidente e dois secretários, designados pela comissão eleitoral.

2 — Cada grupo de proponentes de uma lista tem o direito de designar um representante, que, como delegado da lista, acompanhará e fiscalizará o processo de votação.

### Artigo 70.º

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto de votação.

2 — Antes do início da votação, o presidente mostrará aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — O presidente da mesa pode exigir que o eleitor se identifique, em caso de dúvidas.

5 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio por um dos secretários.

6 — O registo dos votantes conterá um termo de abertura e de encerramento, com a indicação do número total de páginas, que será rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa.

7 — A urna, acompanhada pelo(s) delegado(s) referido(s) no n.º 2 do artigo anterior, poderá circular na área do local de trabalho, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

8 — Os elementos da mesa votarão em último lugar.

### Artigo 71.º

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral vinte e quatro horas antes do fecho da votação (data do correio).

2 — A remessa é feita por carta registada, com a indicação do remetente, dirigida à comissão eleitoral e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assina, apondo os dizeres «voto por correspondência», introduzindo-o, por sua vez, no envelope, que enviará pelo correio.

4 — Quando o exposto nos números anteriores não puder ser cumprido, caberá à comissão eleitoral definir.

5 — Os votos por correspondência serão os últimos a ser contados.

### Artigo 72.º

1 — A abertura da urna terá lugar no fim da votação em cada local de trabalho, assim como a contagem dos votos dessa urna.

2 — Em cada mesa de voto será lavrada a acta, que relatará o desenrolar da votação nessa mesa de voto.

3 — Uma cópia da acta referida no número anterior será afixada junto do respectivo local de votação.

4 — O apuramento final e a distribuição de membros por lista serão feitos com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral e pelos mandatários das listas concorrentes, caso desejem estar presentes.

5 — A comissão eleitoral lavrará acta de apuramento final.

### Artigo 72.º-A

#### Distribuição dos boletins de voto

Os boletins de voto só serão destruídos depois de passados 150 dias consecutivos após a comunicação dos resultados definitivos.

### Artigo 73.º

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento final será afixada a acta com a distribuição de membros à Comissão de Trabalhadores da Empresa Borrachas Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>, nos locais usuais de afixação de documentos de interesse dos trabalhadores.

2 — Dentro do prazo previsto no n.º 1 será enviado, por carta registada, com aviso de recepção ou protocolo, o resultado das eleições ao ministério da tutela e aos órgãos de gestão da empresa.

### Artigo 74.º

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato ao da afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da Comissão de Trabalhadores rege-se pelo disposto nestes estatutos.

### Artigo 75.º

#### Composição e formas de designação das mesas de voto

A mesa é composta por um presidente, dois vogais efectivos e um vogal suplente, escolhidos no plenário geral de entre os trabalhadores com direito a voto, podendo também haver um delegado como representante de lista, escolhido por cada uma das listas concorrentes.

## TÍTULO III

### Artigo 76.º

#### Conselho de disciplina da Comissão de Trabalhadores

1 — O conselho de disciplina da Comissão de Trabalhadores é composto por três membros; sempre que

algun membro violar os artigos que constam nestes estatutos, está sujeito a um inquérito, repreensão registada ou a um processo disciplinar, dependendo da infracção que venha a ser cometida.

2 — Nenhuma sanção será aplicada sem que o membro em causa se tenha pronunciado ou mostrado provas em contrário.

3 — Para instauração do processo será entregue ao acusado uma nota de culpa, em que lhe serão apresentadas todas as acusações que lhe são feitas, e o acusado dispõe de 20 dias úteis para responder ao processo.

a) A entrega da nota de culpa será feita mediante recibo assinado pelo membro acusado ou carta registada com aviso de recepção.

b) O membro acusado deverá seguir o mesmo procedimento na sua resposta à nota de culpa.

c) A falta de resposta no prazo indicado pressupõe, por parte do membro acusado, a aceitação da acusação de que é alvo e a desistência do seu recurso.

d) Da sanção cabe sempre o direito de recurso para a assembleia de trabalhadores da empresa.

e) O princípio da aplicação da sanção é gradativo e deve atender à gravidade das faltas.

f) O membro da Comissão de Trabalhadores acusado poderá requerer todas as diligências necessárias para a averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no máximo de cinco.

g) A infracção disciplinar prescreve ao fim de 180 dias a partir do momento em que foi cometida.

4 — O poder disciplinar e a sentença são exercidos pelo coordenador executivo, restando ao conselho de disciplina a averiguação, a gravidade da infracção, a condenação ou a absolvição do arguido.

5 — Da decisão do coordenador executivo cabe em último recurso para anular a sentença decretada, 51 % do plenário dos trabalhadores da empresa.

6 — Constituem infracções os seguintes comportamentos:

- a) O não cumprimento dos estatutos;
- b) Denegrir a imagem da Comissão de Trabalhadores;
- c) Faltar ao respeito ou injuriar os membros da Comissão de Trabalhadores;
- d) Não acatar as ordens dadas pelo coordenador executivo, quando estas ordens se enquadrem dentro dos estatutos ou da lei geral, assim como no CCTV ou em convenção colectiva;
- e) Quando não justifiquem as suas faltas dadas em exercício das suas funções;
- f) Praticar actos lesivos e de vandalismo ou acumular infracções punidas por estes estatutos quando já tenham um processo disciplinar a correr;
- g) Quando não auxiliem os trabalhadores da empresa, que de si necessitem, para defesa dos interesses individuais e colectivos.

7 — As infracções leves são punidas com repreensão verbal, registada, ou suspensão, até 30 dias.

8 — As infracções graves são punidas com um inquérito, repreensão registada e processo disciplinar ou suspensão de 30 a 90 dias.

9 — As infracções muito graves são punidas com suspensão de 90 a 180 dias, ou processo disciplinar, ou perda de mandato imediato, caso se violem as alíneas f), b), c) e d).

## Artigo 77.º

### Alteração e modificação dos estatutos

1 — Todas as alterações e modificações a estes estatutos terão de ser de acordo com a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2 — A votação será feita por voto secreto e directo, no qual a comissão eleitoral para a Comissão de Trabalhadores abrirá uma urna de voto e todos os trabalhadores vinculados à empresa terão hipóteses de votar; para a aprovação, terá de haver mais de uma mesa de voto, caso haja mais de 500 trabalhadores na empresa.

Registados em 24 de Janeiro de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 1, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 10, a fl. 83 do livro n.º 1.

## **Comissão de Trabalhadores da Citroën Lusitânia, S. A. R. L., que passa a designar-se por Comissão de Trabalhadores da Peugeot Citroën Automóveis de Portugal, S. A.**

Alteração de estatutos, aprovados em assembleia geral de 29 de Novembro de 2004.

### Estatutos

#### Artigo 1.º

#### Denominação

A Comissão de Trabalhadores da Peugeot Citroën Automóveis de Portugal, S. A., é a organização que representa todos os trabalhadores da empresa independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional.

#### Artigo 2.º

#### Âmbito

A Comissão de Trabalhadores exerce a sua actividade em todos os estabelecimentos ou departamentos da empresa e tem a sua sede na cidade de Mangualde, nas instalações da empresa.

### Artigo 3.º

#### Objectivos

A Comissão de Trabalhadores tem por objectivos:

- 1) Exercer todos os direitos consignados na Constituição e na lei, nomeadamente:
  - a) O apoio crítico à gestão da empresa;
  - b) O direito à informação necessária à sua actividade sobre todas as matérias que legalmente lhe são reconhecidas;
  - c) A intervenção na reorganização das actividades produtivas da empresa, reestruturação de serviços, sempre que essa reorganização e reestruturação tenha lugar;
- 2) Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores, designadamente:
  - a) Promovendo a formação sócio-profissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;
  - b) Exigindo da entidade patronal o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à empresa;
- 3) Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

### Artigo 4.º

#### Composição

A Comissão de Trabalhadores é composta por sete membros.

### Artigo 5.º

#### Mandato

O mandato da Comissão de Trabalhadores é de dois anos.

### Artigo 6.º

#### Sistema eleitoral

Os membros da Comissão de Trabalhadores são eleitos, de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores da respectiva empresa ou estabelecimento, por voto directo e secreto e segundo o princípio de representação proporcional.

### Artigo 7.º

#### Listas

1 — Só podem concorrer as listas que sejam subscritas por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa ou, no caso de listas de subcomissões de trabalhadores, 10% dos trabalhadores do estabelecimento, não podendo qualquer trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.

2 — As listas são acompanhadas por declaração individual ou colectiva de aceitação de candidatura por parte dos seus membros.

3 — As listas integrarão membros efectivos e suplentes, não podendo o número destas ser inferior a dois nem superior a cinco.

4 — Os candidatos são identificados através de:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Local de trabalho.

5 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de quarenta e oito horas para sanar as irregularidades havidas.

6 — Findo o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas vinte e quatro horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

### Artigo 8.º

#### Do acto eleitoral e horário de votação

1 — As eleições para a Comissão de Trabalhadores realizam-se entre os dias 1 e 30 de Novembro do ano em que termina o respectivo mandato.

2 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência de 15 dias sobre a data das eleições pela comissão eleitoral constituída por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objecto, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao órgão de gestão da empresa.

3 — A votação é efectuada no local de trabalho com o seguinte horário:

- a) Início — trinta minutos antes do início do período normal de trabalho;
- b) Fecho — sessenta minutos após o encerramento do período normal de trabalho.

4 — A cada mesa de voto não poderão corresponder mais de 500 eleitores, havendo sempre uma mesa de voto em cada local com um mínimo de 10 trabalhadores.

### Artigo 9.º

#### Constituição das secções de voto

1 — Cada secção de voto é composta por um presidente e dois vogais, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação.

2 — Cada grupo de trabalhadores proponente de um projecto de estatutos pode designar um representante em cada mesa para acompanhar a votação.

3 — Os delegados da lista são apresentados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

4 — Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral, no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

5 — O caderno eleitoral faz parte integrante da respectiva acta, o qual contará igualmente a composição da mesa, a hora de início e de fecho da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

#### Artigo 10.º

##### Listas

1 — As listas de voto são editadas pela comissão eleitoral, delas constando a letra e a sigla adoptadas por cada lista candidata.

2 — A letra de cada lista corresponderá à ordem da sua apresentação e a sigla não poderá exceder cinco palavras.

3 — A mesma lista de voto conterà todas as listas candidatas, terá forma rectangular, com as dimensões de 15 cm×10 cm, e será em papel liso, sem marca, não transparente e sem sinais exteriores.

#### Artigo 11.º

##### Voto por procuração

Não é permitido o voto por procuração nem por correspondência.

#### Artigo 12.º

##### Apuramento global

1 — O apuramento global da votação da constituição da Comissão de Trabalhadores e dos estatutos é feito por uma comissão eleitoral constituída por um delegado designado por cada uma das listas concorrentes.

2 — Em caso de paridade, será nomeado mais um elemento de comum acordo das diversas listas candidatas.

#### Artigo 13.º

##### Competência da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

- a) Dirigir todo o processo das eleições;
- b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar os actos das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;
- c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- d) Apreciar e julgar as reclamações;
- e) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- f) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário ao desenvolvimento do processo eleitoral;
- g) Conferir a posse aos membros da Comissão de Trabalhadores eleita.

#### Artigo 14.º

##### Forma de obrigar

A Comissão de Trabalhadores vincula-se com a assinatura de três dos seus membros.

#### Artigo 15.º

##### Deliberação

1 — A deliberação de constituir a Comissão de Trabalhadores deve ser aprovada por maioria simples dos votantes.

2 — São aprovados os estatutos que recolherem o maior número de votos.

3 — Igual forma é utilizada em caso de empate na votação de deliberações propostas pela Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 16.º

##### Início de actividade

A Comissão de Trabalhadores só pode iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 17.º

##### Acta de eleição

1 — De tudo o que se passar na votação é lavrada acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa de voto, é por estes assinada e rubricada.

2 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, a qual constitui parte integrante da acta.

3 — A comissão eleitoral deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, proceder à afixação dos resultados da votação, bem como da cópia da respectiva acta no local ou locais em que a votação teve lugar e comunicá-los ao órgão de gestão da empresa.

#### Artigo 18.º

##### Destituição

1 — A comissão pode ser destituída a todo o tempo, por votação realizada a todo o tempo, nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição.

2 — Ocorrendo o previsto no n.º 1, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 30 dias.

#### Artigo 19.º

##### Renúncia ao mandato

1 — A todo o tempo, qualquer membro da comissão poderá renunciar no mandato ou demitir-se por escrito ao secretário-coordenador.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador será substituído pelo primeiro não eleito da respectiva lista.

3 — Esgotada a possibilidade de substituição, e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da comissão, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 30 dias.

## Artigo 20.º

### Direito de eleger e ser elegível

Qualquer trabalhador da empresa tem o direito de eleger e ser elegível, independentemente da sua idade, categoria profissional, função ou sexo.

## Artigo 21.º

### Reuniões da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão reúne ordinariamente, quinzenalmente, e extraordinariamente, sempre que convocada pelo secretário-coordenador ou por dois terços dos membros, sendo as suas deliberações tomadas com a presença da maioria dos seus membros e por maioria dos votos.

2 — Das reuniões da Comissão será lavrada acta em livro próprio, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas, a qual será afixada em local próprio, para conhecimento dos trabalhadores.

3 — A Comissão elaborará um regimento interno, pelo qual se regerá nas suas reuniões, sendo aplicado, nos casos omissos, o presente estatuto.

## Artigo 22.º

### Relatório de contas

1 — Entre 1 e 15 de Outubro de cada ano, a Comissão de Trabalhadores apresentará o relatório e contas relativos ao período em reunião geral de trabalhadores.

2 — A requerimento de, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, o relatório e contas serão votados de acordo com o disposto nos n.ºs 3 e 4 do

artigo 8.º e nos artigos 9.º, 10.º e 11.º dos presentes estatutos.

3 — Trimestralmente, a Comissão de Trabalhadores publicará um balancete das suas contas.

4 — O relatório e contas serão afixados no local ou locais destinados à afixação de documentos referentes à Comissão de Trabalhadores com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião prevista no n.º 1 deste artigo.

## Artigo 23.º

### Alteração dos estatutos

1 — A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, pertence à Comissão de Trabalhadores ou pode ser proposta por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da Comissão de Trabalhadores, salvo no que respeita à aprovação dos mesmos.

3 — Os projectos de estatutos submetidos à votação são afixados pela Comissão de Trabalhadores, nos locais destinados a afixação de documentos, com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da sua votação.

## Artigo 24.º

### Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutários aplicar-se-á o disposto na lei geral.

Registados em 25 de Janeiro de 2005, 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 12, a fl. 83 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

### **Comissão de Trabalhadores da Borrachas Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.ª — Eleição em 10 de Janeiro de 2005 para o mandato de quatro anos.**

#### Efectivos

Nélson Gonçalves Falcão Carrilho, coordenador executivo, bilhete de identidade n.º 9503401, arquivo de identificação de Portalegre.  
Rosário Alberto Canelas Estrela, bilhete de identidade n.º 10495891, arquivo de identificação de Portalegre.  
João Avelino Cabaço Bandola, bilhete de identidade n.º 9618705, arquivo de identificação de Portalegre.  
José Rui Moura Dias Vaz, bilhete de identidade n.º 7548024, arquivo de identificação de Portalegre.

#### Suplentes

Telma da Conceição Miranda Reis Lourenço, bilhete de identidade n.º 9901515, Arquivo de identificação de Portalegre.  
Pedro Miguel Mimoso Pires, bilhete de identidade n.º 11451168, arquivo de identificação de Portalegre.  
Rogério Filipe Ventura Semedo, bilhete de identidade n.º 11819740, arquivo de identificação de Portalegre.  
Luís Miguel Cordas Lacão, bilhete de identidade n.º 9871503, arquivo de identificação de Portalegre.  
Telma Cristina Tavares Machado Guerra, bilhete de identidade n.º 10744016, arquivo de identificação de Portalegre.

Carlos Manuel Sousa Vicente, bilhete de identidade n.º 5252605, arquivo de identificação de Portalegre.

Registados em 24 de Janeiro de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 11, a fl. 83 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Citroën Lusitânia, S. A. R. L., que passa a designar-se por Comissão de Trabalhadores da Peugeot Citroën Automóveis de Portugal, S. A. — Eleição em 29 de Novembro de 2004 para o mandato de dois anos.**

Paulo João da Costa Fortunato, bilhete de identidade n.º 8063404, emitido em 17 de Abril de 2004, pelo arquivo de identificação de Viseu.

Armando César Pinto, bilhete de identidade n.º 3454867, emitido em 26 de Novembro de 1998, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Faustino José Gomes de Albuquerque, bilhete de identidade n.º 10685925, emitido em 5 de Junho de 2003, pelo arquivo de identificação de Viseu.

Vítor Manuel Rodrigues Correia, bilhete de identidade n.º 11123133, emitido em 30 de Novembro de 2003, pelo arquivo de identificação de Viseu.

José Luís Tolentino Ferreira, bilhete de identidade n.º 11410092, emitido em 12 de Janeiro de 2000, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 25 de Janeiro de 2005, 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 13, a fl. 83 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da TAP — Air Portugal — Eleição em 1 de Abril de 2004 para o mandato de 2004-2006 — Substituição.**

Na Comissão de Trabalhadores eleita em 1 de Abril de 2004 para o mandato de dois anos (biénio de 2004-2006), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2004, o membro para a Comissão de Trabalhadores Miguel António Berjano Valente foi substituído por Paulo Manuel Correia Rodrigues Martins Guerreiro, portador do bilhete de identidade n.º 7007710, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 23 de Janeiro de 2003.

**Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores das Empresas do Sector Bancário — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2004, foi publicada a eleição da Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores das Empresas do Sector Bancário, constatando-se que a data da eleição da referida Comissão se encontra incorrecta, a p. 4799, procedendo-se à sua rectificação.

Assim, onde se lê «3 de Setembro de 2004» deve ler-se «18 de Novembro de 2004».

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

**FERFOR — Empresa Industrial de Ferramentas e Forjados, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STIMMN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º

da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 12 de Janeiro de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa FERFOR — Empresa Industrial de Ferramentas e Forjados, S. A.:

«O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte vem, ao abrigo do

artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 Julho, e em nome dos trabalhadores por si representados, da empresa FERFOR — Empresa Industrial de Ferramentas e Forjados, S. A., com sede em Serrinha, Vila da C Lixa, 4615-695 Lixa, informar de que se vai realizar a respectiva eleição no dia 14 de Abril de 2005.»

#### **ACTARIS — Sistemas de Medição, L.<sup>da</sup>**

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 19 de Janeiro de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa ACTARIS — Sistemas de Medição, L.<sup>da</sup>:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, convocam-se todos os trabalhadores da empresa ACTARIS — Sistemas de Medição, L.<sup>da</sup>, a participar na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 29 de Abril de 2005.»

#### **Port' Ambiente — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A.**

Nos termos do artigo 267, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 20 de Janeiro de 2005, relativa ao acto eleitoral dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Port' Ambiente — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A.:

«Vem o Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE, pelo presente, comunicar aos serviços competentes do Ministério do Trabalho, dando cumprimento ao disposto no artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que irá promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa, cujo acto eleitoral decorrerá no dia 7 de Janeiro de 2005, nas instalações da empresa Port' Ambiente — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A., em Crestins, Moreira da Maia, cujo acto eleitoral decorrerá no dia 12 de Maio de 2005, nas instalações da empresa.»

## **II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

### **Johnson Controls II de Portalegre — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho em 7 de Janeiro de 2005, para o triénio 2005-2008.**

Membros efectivos:

António Manuel Gonçalves Branco, bilhete de identidade n.º 7464773.

Mário Luís Fonseca Pinho, bilhete de identidade n.º 9446391.

Cristina Maria Neves Polido, bilhete de identidade n.º 10321665.

Francisco Fernando Tavares Rego, bilhete de identidade n.º 7344754.

Membros suplentes:

António José Antunes Sequeira, bilhete de identidade n.º 8443553.

Jorge Manuel Polainas Rosa, bilhete de identidade n.º 8092982.

Luís Miguel Bizarro Martins Ramires, bilhete de identidade n.º 7325769.

Registados em 25 de Janeiro de 2005, ao abrigo do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 1, a fl. 1 do livro n.º 1.

## **CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS**

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

(Nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro, reportadas a 12 de Janeiro de 2005)

- ACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 144, 6.º, B, 1150 Lisboa — alvará n.º 172/96.
- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 69/91.
- Abel Soares & Filhos Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Fernando Aroso, 260, rés-do-chão, Leça da Palmeira, 4450 Matosinhos — alvará n.º 336/2001.
- ACA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Álvaro Castelões, 725, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 8/90.
- Ação e Selecção — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua da Murgueira, 60, Alfragide, 2610-124, Amadora — alvará n.º 471/2004.
- ACMR — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira — alvará n.º 312/2000.
- Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rodrigues Sampaio, 30-C, 6.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 366/2001.
- ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa — alvará n.º 2/90.
- Aeropiloto Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 5, Tires, 2750 Cascais — alvará n.º 204/97.
- AFRIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, Rua de Ana Castro Osório, 1, 1.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 367/2001.
- Aircrew Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua da Carreira, 115-117, 9000-042 Funchal — alvará n.º 416/2003.
- Alcaduto e Estivada — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Senhor do Monte, sem número, 4575-543 Sebolido — alvará n.º 345/2001.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira — alvará n.º 244/98.
- Alternativa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada Exterior da Circunvalação, 10 480, rés-do-chão, esquerdo, 4450 Matosinhos — alvará n.º 438/2003.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Preciosa, 181, 4100-418 Porto — alvará n.º 211/97.
- ALVERTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de Fernando Namora, 11, 6.º, direito, Póvoa de Santo Adrião, 2675 Póvoa de Santo Adrião — alvará n.º 404/2002.
- Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.
- Amaro & Pires — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Cónego Tomás Póvoa, 3, 3.º, esquerdo, Tavarede, 3082 Figueira da Foz — alvará n.º 449/2004.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.
- Antave RH Portugal — Recursos Humanos e de T. Temporário, S. A., Rua de Sousa Martins, 17, rés-do-chão, esquerdo, 1200 Lisboa — alvará n.º 411/2003.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa — alvará n.º 113/93.
- Artéria — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Posser de Andrade Villar, lote 4, loja B, 2910 Setúbal — alvará n.º 331/2001.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 346/2001.
- ATLANCO — Sel. e Recr. de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- AURESERVE 2 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Fandango, 25, 5.º, esquerdo, 2670 Loures — alvará n.º 457/2004.
- Aviometa Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 2, Tires, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 271/99.
- Bordão — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Almada Negreiros, 39, rés-do-chão, direito, Tapada das Mercês, 2725 Mem Martins — alvará n.º 262/2004.
- Braga Cedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Carmo, 49, 3.º, 4700 Braga — alvará n.º 435/2003.
- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, ZIL II, lote 235, 7520 Sines — alvará n.º 400/2002.

- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de 5 de Outubro, 35, 7.º, direito, São Sebastião da Pedreira, 1050 Lisboa — alvará n.º 363/2001.
- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445 Valongo — alvará n.º 232/98.
- Campos — Emp. de Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Baiona, São Teotónio, 7630 Odemira — alvará n.º 375/2002.
- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 7.º, CD, porta A, Edifício Aviz, 1250 Lisboa — alvará n.º 218/97.
- Casual — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. João II, Edifício Infante, lote 116-05, 1990 Lisboa — alvará n.º 356/2001.
- CATERMAR — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Largo do Barão de Quintela, 11, 3.º, Encarnação, 1200 Lisboa — alvará n.º 421/2003.
- CEDEINFESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Conde, 5718, 1.º, direito, traseiras, 4465-093 São Mamede de Infesta — alvará n.º 470/2004.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua Nova de São Bento, 4, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 210/97.
- CEDENTRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Infante D. Henrique, pavilhão 2, 2735-175 Cacém — alvará n.º 324/2001.
- CEDETRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa das Violetas, 10, Outeiro, 7200 Reguengos de Monsaraz — alvará n.º 358/2001.
- Cedi — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial da Moita, Rua dos Tanoeiros, lote 43, Arroiteias, Alhos Vedros, 2860 Moita — alvará n.º 40/91.
- CEDIOGON — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Manuel Ribeiro, 21, lote 30, 2855 Corroios — alvará n.º 413/2003.
- CEDIPRONGO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Francos, 400, 4250-217 Porto — alvará n.º 344/2001.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 243, 1.º, salas 13 e 14, Matosinhos, 4450 Matosinhos — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 6.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 242/98.
- CEMOBE — Cedência de Mão-de-Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa — alvará n.º 281/99.
- CIUMAC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Pau Queimado, Afonsoeiro, 2870 Montijo — alvará n.º 463/2004.
- COLTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Edifício Cascais Office, rés-do-chão, sala F, Rotunda das Palmeiras, 2645-091 Alcáçova — alvará n.º 25/91.
- Compasso — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Júlio Dinis, 561, 1.º, D, sala 102, Cedofeita, 4150 Porto — alvará n.º 223/98.
- COMPLEMENTUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da República, 53, 1.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 390/2002.
- CONFACE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Apartamentos Lereno, fracção B, 8950-411 Altura — alvará n.º 387/2002.
- CONFRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 408/2003.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Brito Capelo, 97, 2.º, S/J, 4450 Matosinhos — alvará n.º 361/2001.
- CONSTRUZENDE — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Narciso Ferreira, 30, 4740 Esposende — alvará n.º 145/94.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Barão de Sabrosa, 163-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 298/2000.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520 Peniche — alvará n.º 146/94.
- Cruz Lima — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TIR, gabinete 77, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 378/2002.
- Diu — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro do Armador, lote 750, 2.º, direito, Zona M de Chelas, 1900-864 Lisboa — alvará n.º 193/96.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua Torta, Vila Marim, 5040-484 Vila Marim, Mesão Frio — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Elias Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 252/99.
- Eliana — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização do Vale, bloco 5, rés-do-chão, direito, 3610 Tarouca — alvará n.º 447/2004.
- ELIGRUPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Campo dos Mártires da Pátria, 110, 1150-227 Lisboa — alvará n.º 108/93.
- EMOBRAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal — alvará n.º 58/91.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Maria Lamas, 3, rés-do-chão, esquerdo, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 10/90.
- Empresa de Trabalho Temporário Arnaud Alexandre e C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto — alvará n.º 286/2000.
- Empresa de Trabalho Temporário — Papa Mané, L.<sup>da</sup>, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.
- Encaminho a Tempo — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TERTIR, gabinete 43, 2615-179 Alverca — alvará n.º 397/2002.
- ENTRETEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Lagoa, 1262, Senhora da Hora, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 275/99.
- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo — alvará n.º 98/92.
- Está na Hora — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 83, 1.º, sala 39, 4470 Maia — alvará n.º 452/2004.

- Este — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Caminho do Concelho, Pedra Negra, Alto dos Moinhos, 2710 Sintra — alvará n.º 441/2003.
- ÉTOILETEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Poeta Aleixo, 7-A, Rego de Água, 2860-285 Alhos Vedros 2860 Moita — alvará n.º 458/2004.
- EUROAGORA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Calçada do Tojal, 115, 5.º, esquerdo, frente, 1500 Lisboa — alvará n.º 472/2004.
- Eurocede — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Calçada da Tapada, 119-A, 1349-029 Lisboa — alvará n.º 24/91.
- EUROCLOK — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, Nossa Senhora da Piedade, 2490-510 Ourém — alvará n.º 465/2004.
- Eurointegra — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Jardim, 940, Vilar do Paraíso, 4400 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 268/99.
- EUROPOL — Organização e Gestão de Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada do Poceirão, Lau, apartado 88, 2950 Palmela — alvará n.º 22/90.
- EUVEO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Armindo Costa Azevedo Júnior, 95, São Martinho de Bougado, 4785 Trofa — alvará n.º 431/2003.
- FBC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do General Gomes Freire, 81-B, 2910-518 Setúbal — alvará n.º 428/2003.
- Feitoria do Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Antero de Quental, 5-B, sala 17, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 445/2003.
- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Serra de São Luís, 40, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 49/91.
- Fialho e Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do 1.º de Dezembro de 1640, 533-A, Casal do Marco, 2840 Seixal — alvará n.º 284/99.
- FLEXILABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 403/2002.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém — alvará n.º 304/2000.
- Flex-People — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Complexo CREL, Bela Vista, Rua da Tascoa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz — alvará n.º 359/2001.
- FORCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. José de Almeida, 29-B, 3.º, escritório n.º 8, 2805-084 Almada — alvará n.º 202/97.
- FORMACEDE, Formação e Cedência — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Manuel de Arriaga, 50, 2.º, esquerdo, 2700-296 Amadora — alvará n.º 237/98.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC-TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada de Manique, 5, 1.º, direito, 1750 Lisboa — alvará n.º 278/99.
- Fórum Selecção — Consultoria em Recursos Humanos e Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Professor Augusto Abreu Lopes, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2675 Odivelas — alvará n.º 433/2003.
- Foz Cávado — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de Henrique Medina, Marinhas, 4740 Esposende — alvará n.º 420/2003.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Vivenda de São Jacinto, Arados, 2135 Samora Correia — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. António Joaquim Granja, 23, 2900-232 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- FULLCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Açúcar, 86-A, 1950-010 Lisboa — alvará n.º 469/2004.
- G. F. F. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Sérgio, lote 341, Foros de Amora, 2840 Seixal — alvará n.º 323/2001.
- G. R. H. U. A. — Empresa de Trabalho Temporário e de Gestão de Recursos Humanos de Aveiro, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800 Aveiro — alvará n.º 303/2000.
- GAIACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa — alvará n.º 162/95.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo dos Combatentes da Grande Guerra, 23, 1.º, esquerdo, 2080-038 Fazendas de Almeirim — alvará n.º 327/2001.
- GERCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Fernando Pessoa, 76, 8200 Albufeira — alvará n.º 297/2000.
- GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Emp. Trabalho Temporário, S. A., Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 1.º, 4100 Porto — alvará n.º 66/91.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Artilharia 1, 79, 3.º, 1250-038 Lisboa — alvará n.º 33/90.
- HAYSP — Recrutamento, Selecção e Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600 Lisboa — alvará n.º 354/2001.
- HORA CEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, escritório 5, Abrunheira, 2710 Sintra — alvará n.º 456/2004.
- HORIOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, Abrunheira, 2710 Sintra — alvará n.º 455/2004.
- HUSETE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Almeida Garrett, lote 10, 1.º, direito, Paivas, 2840 Seixal — alvará n.º 125/93.
- I. R. S. B. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Almeida e Sousa, 42-A, 1350 Lisboa — alvará n.º 425/2003.
- Ibercontrato — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Latino Coelho, 12, 1.º, C, 1050-136 Lisboa — alvará n.º 294/2000.
- IBERTAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 243, salas 13 e 14, 4450 Matosinhos — alvará n.º 436/2003.
- IBERTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Calçada da Tapada, 119-A, 1349-029 Lisboa — alvará n.º 348/2001.

- Ideal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar da Torna, Dalvares, 3610 Tarouca — alvará n.º 412/2003.
- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Elias Garcia, 76, 3.º, F, 1050-100 Lisboa — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Belo Horizonte, 9-G, Jardim dos Arcos, Oeiras, 2780 Paço de Arcos — alvará n.º 235/98.
- INTERTEMPUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. Pedro V, 60, 1.º, direito, 1250 Lisboa — alvará n.º 396/2002.
- INTESS — Soc. de Intérpretes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de São Julião, 62, 1.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 12/90.
- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines — alvará n.º 151/94.
- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Ribeiro, Rua de Recarei, 4465-728 Leça do Balio, 4450 Matosinhos — alvará n.º 116/93.
- João Paiva — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, 2.º PR, Rua de Mouzinho de Albuquerque, lote 8, loja 3, 2910 Setúbal — alvará n.º 448/2004.
- Joaquim Silva Soares — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Augusto Simões, 505, 2.º, sala G, 4470 Maia — alvará n.º 81/92.
- Jones, Pereira & Nunes Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Miguel Bombarda, 224, sala C, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 446/2003.
- JOPRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Assunção, 7, 5.º, 1100-042 Lisboa — alvará n.º 6/90.
- Jorge Luís Mansos da Silva Gracindo — Empresa de Trabalho Temporário, Monte Novo, Alagoachos, lote 28, 2.º, B, 7645-012 Vila Nova de Mil Fontes — alvará n.º 292/2000.
- José Manuel Aires Correia Pinto — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 419/2003.
- José Miranda & Costa Henriques — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Pádua Correia, 674, 4405-585 Valadares — alvará n.º 467/2004.
- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa — alvará n.º 332/2001.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 329/2001.
- L. B. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Coelho da Rocha, 90, 4.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 262/99.
- LABORIS — Empresa de Trabalho, L.<sup>da</sup>, Rua de Luís de Camões, 128-B, 1300 Lisboa — alvará n.º 123/93.
- Labour Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Professor Sousa da Câmara, 157-A, 1070 Lisboa — alvará n.º 440/2003.
- LANOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém — alvará n.º 74/92.
- Leader — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida Central, loja 6, 42-44, 4700 Braga — alvará n.º 439/2003.
- LIDERPOWER — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Casal do Cotão, 2.ª fase, lote 6, 2.º, direito, 2735-111 Cacém — alvará n.º 379/2002.
- LITORALCED — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua dos Ricardos, lugar de Ciprestes, Louriçal, 3100 Pombal — alvará n.º 334/2001.
- LOCAUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 404, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 461/2004.
- LUSOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 11.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 282/99.
- Luso-Temp — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida dos Bombeiros Voluntários de Algés, 28-A, 1495 Algés — alvará n.º 307/2000.
- LUVERONIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cidade de São Salvador, lote 38, 3.º, B, São Marcos, 2735 Cacém — alvará n.º 422/2003.
- MAIASERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Via de Francisco Sá Carneiro, 190, lote 22, sector 8, apartado 1325, Gemunde, 4470 Maia — alvará n.º 320/2000.
- MALIK — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Bairro do Casal dos Cucos, lote 44, cave, 2686 Camarate — alvará n.º 453/2004.
- Man-Hour — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua Andrade, 51, 1.º, esquerdo, 1170-013 Lisboa — alvará n.º 451/2004.
- Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos (E. T. T.), S. A., Praça de José Fontana, 9-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 1/90.
- MARROD — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Lugar de Ferrais, 95, Mazarefes, 4935-433 Viana do Castelo — alvará n.º 466/2004.
- MAXIMUS — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Urbanização da Quinta Nova, lote B-9, loja 1, 2580 Carregado — alvará n.º 392/2002.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 19, 1.º, esquerdo, 1150-008 Lisboa — alvará n.º 313/2000.
- MEIXOTEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar da Tapadinha, 3610 Tarouca — alvará n.º 386/2002.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de São Tomé e Príncipe, 6, loja B, apartado 81, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 115/93.
- Mister — Recrutamento, Selecção E. de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Remolares, 35, 1.º, direito, 1200-370 Lisboa — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 87/92.
- More — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 54-B2, 1064-079 Lisboa — alvará n.º 226/98.
- MOVIMEN — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Bela Vista, lugar da Jaca, 4415-170 Pedroso — alvará n.º 443/2003.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Silva Teles, 10-A, 1050-080 Lisboa — alvará n.º 288/2000.
- Multilabor — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 56/91.
- Multipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da Liberdade, 211, 2.º, 1250 Lisboa — alvará n.º 203/97.

- Multitempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa — alvará n.º 166/95.
- MYJOBS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 437/2003.
- N. E. T. T. — Nova Empresa Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio dos Bacelos, 2695 Bobadela — alvará n.º 240/98.
- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 338/2001.
- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização de Massamá Norte, Casal da Barota, lote 119, garagem 5, 2605 Belas — alvará n.º 291/2000.
- NICATRON — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000 Lisboa — alvará n.º 61/91.
- Nogueira & Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Mesura, Piães, Cinfães, Santiago de Piães, 4690 Cinfães — alvará n.º 317/2000.
- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo dos Besouros, 19-C, Alfovelos, 1675 Pontinha — alvará n.º 406/2003.
- NOVETT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. António Rodrigues Manito, 56-A, loja — 2900-060 Setúbal — alvará n.º 328/2001
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Brasil, World Trade Center, 9.º, Campo Grande, 1150 Lisboa — alvará n.º 175/96.
- Omnipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de Carlos Selvagem, 3, 1.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 290/2000.
- Omniteam — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Liberdade, 129, 5.º, A, 1250-140 Lisboa — alvará n.º 402/2002.
- Opção — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Casal do Clérigo, Trajouce, apartado 1584, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 100/93.
- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 276/99.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Padre Américo, 18-F, escritório 7, 1.º, 1600-548 Lisboa — alvará n.º 365/2001.
- PALMELAGEST — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Monte da Vigia, Algeruz, 2950 Palmela — alvará n.º 460/2004.
- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Bombeiros Voluntários, lotes 9-10, loja C, direito, 2560-320 Torres Vedras — alvará n.º 341/2001.
- People — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Gago Coutinho, 4, 2.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 259/99.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- Pinto & Almeida — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Tristão Vaz Teixeira, 4, 3.º, frente, Rio de Mouro, 2735 Cacém — alvará n.º 383/2002.
- Place T. Team — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Aristides Sousa Mendes, 1-B, Terraços de São Paulo, Telheiras, 1660 Lisboa — alvará n.º 110/93.
- Placing — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Leitão, Edifício Centro da Parede, 2.º, C, 2775-226 Parede — alvará n.º 241/98.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização do Condoal, Rua da Quinta da Arca, lote B, 17, 1.º, direito, Chainça, 2200 Abrantes — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. Estefânia, 78-82, 1000 Lisboa — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização dos Capitães de Abril, 2.ª fase, lugar do Brejo, lote 65, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 221/98.
- POLITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta da Fonte, Edifício D. Pedro I, 108, 2780-730 Paço de Arcos — alvará n.º 394/2002.
- PORTCEDE — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de Bento de Jesus Caraça, 7 e 9, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 418/2003.
- Porto Lima e Roxo, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Damião de Góis, 14-16, 2580 Carregado — alvará n.º 11/90.
- PORTSIMI — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Brito Capelo, 810, 1.º, 4450 Matosinhos — alvará n.º 410/2003.
- POWERCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Bijagós, 20, Cruz de Pau, Amora, 2845 Amora — alvará n.º 450/2004.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Ressano Garcia, 16, rés-do-chão, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 60/91.
- Projesado Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo Norte, 2910 Setúbal — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Quinta do Charquinho, 25, rés-do-chão, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 160/95.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto — alvará n.º 19/90.
- Psicotempos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 1.º, 1200 Lisboa — alvará n.º 434/2003.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, sítio dos Bacelos, 2695 Bobadela — alvará n.º 382/2002.
- RANDSTAD — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Joshua Benoliel, 6, Edifício Alto das Amoreiras, 9.º, B, e 10.º, B, 1250 Lisboa — alvará n.º 296/2000.
- Rato e Braga — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Duque de Terceira, 12-A, rés-do-chão, esquerdo, Sobralinho, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 104/93.
- RECSEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Renato Araújo, 182, loja BZ, Arrifana, 3700 São João da Madeira — alvará n.º 415/2003.
- REGIVIR — Empresa de Trabalho Temporário e de Formação de Pessoal, L.<sup>da</sup>, Paião, Avenida do Duque de Loulé, 47, 5.º, direito, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 13/91.
- Remo II — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Manuel Carvalho, Edifício D. Pedro,

- 3.º, sala 18, apartamento 284, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 299/2000.
- REPARSAN — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 231/98.
- RH Útil — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Apeadeiro, 3, rés-do-chão, F/D, Espadaneira, São Martinho do Bispo, 3000 Coimbra — alvará n.º 152/94.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.
- RIMEC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1.º, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 432/2003.
- RIOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Francisco Alexandre Ferreira, 96-G, 4400-469 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 249/99.
- Rumo 3000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Berna, 42, 1.º, direito, 1050-042 Lisboa — alvará n.º 464/2004.
- S. G. T. T. — Sociedade Geral de Trabalho Temporário — E. T. Temporário, L.<sup>da</sup>, Campo Pequeno, 48, 1.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 196/96.
- S. I. T. T. — Serviços Internacionais Emp. de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de 22 de Dezembro, 94, 2.º, direito, 2900 Setúbal — alvará n.º 139/94.
- S. O. S. — Selmark — Organização e Serviços, E. T. Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 189-B, 1250 Lisboa — alvará n.º 82/92.
- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Conde, 5716-A, rés-do-chão, Galeria Comercial, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 119/93.
- SADOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal — alvará n.º 150/94.
- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona de Expansão, Rua 15, lote 153, Alvalade, 7565 Santiago do Cacém — alvará n.º 131/93.
- SAFRICASA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Crisóstomo de Sá, 18, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 399/2002.
- Select — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa — alvará n.º 155/95.
- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICEDDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 10, 1070 Lisboa — alvará n.º 247/99.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 174/96.
- SMOF — Serv. de Mão-de-Obra Temporário e F. P. — E. T. Temp., L.<sup>da</sup>, Rua do Curado, Edifício Planície, 107, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 79/92.
- Só Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Agualva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.
- SOCEDDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios — alvará n.º 64/91.
- SODEPO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 84, piso intermédio, 1150 Lisboa — alvará n.º 59/91.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 44/91.
- SOMARMAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Brasil, 141, São Marcos, 2710 Sintra — alvará n.º 454/2004.
- SONTAX — Serv. Int. de Rec. Hum. (Empresa de Trabalho Temporário), L.<sup>da</sup>, Rua da Cooperativa Agrícola do Funchal, bloco D, 2.º, C, 9000 Funchal — alvará n.º 417/2003.
- Sorriso — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de 9 de Julho, 105, 1.º, direito, 2665 Venda do Pinheiro — alvará n.º 137/94.
- SOTRATTEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito, tra-seiras, Paranhos, 4200 Porto — alvará n.º 136/94.
- Start — Empresa de Trabalho Temporário, S. A. (Subcontrat.), Rua de Joaquim António de Aguiar, 66, 2.º, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 154/95.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550-844 Castelo de Paiva — alvará n.º 305/2000.
- SULCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Latino Coelho, 63, 1.º, São Sebastião da Pedreira, 1050-133 Lisboa — alvará n.º 322/2000.
- Synergie — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Meladas, 380, 4536 Mozelos — alvará n.º 265/99.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 30/91.
- Tempo-Iria — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Quinta da Piedade, lote 27, 3.º, direito, 2.ª fase, Póvoa de Santa Iria, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 273/99.
- Tempo e Engenho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Sidónio Pais, 22, cave, direito, 1050 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- Tempo e Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de 25 de Abril, 36-B, 1.º, sala H, Cacilhas, 2800 Almada — alvará n.º 330/2001.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro do Chabital, lote 46, loja A, apartado 33, 2515 Vila Franca de Xira — alvará n.º 75/92.
- Temporada — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Mesura, Piães, 4690 Cinfães — alvará n.º 468/2004.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Parque Industrial da Abrunheira, Quinta do Lavi, bloco B, escritório 16, 2710 Sintra — alvará n.º 245/98.
- TEMPORIUM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal — alvará n.º 340/2001.
- TEMPURAGIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização Monte Novo, 9, 3.º, B, 2955 Pinhal Novo — alvará n.º 444/2003.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.

- TIMESELECT — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Lugar de Cimo de Vila, Caramos, 4615 Felgueiras — alvará n.º 459/2004.
- TOMICEDÉ — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Parque Industrial do Soutelo, 20, 2845-176 Foros da Amora — alvará n.º 277/99.
- TOPTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Coração de Maria, 1, 2.º, A, 2910 Setúbal — alvará n.º 339/2001.
- TRABNOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida Fabril do Norte, 819, sala AC, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 246/98.
- TRAPEFOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro da Estação, apartado 201, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 168/95.
- TRATUB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Alfredo Cunha, 115, 1.º, sala 36, 4450 Matosinhos — alvará n.º 301/2000.
- TURAIMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta de Santo António da Serra, lote 46, loja C, 2685-390 Prior Velho, Sacavém — alvará n.º 374/2002.
- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 75, 4.º e 7.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 55/91.
- TWA — Technical Work Advisors — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa de Francisco Reis Pinto, 4, 1.º, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 442/2003.
- ULIAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Sociedade Cruz Quebradense, 7, 3.ª cave, frente, Cruz Quebrada, 1495 Algés — alvará n.º 364/2001.
- UTILPREST — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Carlos de Melo, 154, loja 3, 2810-239 Laranjeiro — alvará n.º 377/2002.
- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Tagus Park, Edifício Qualidade, Rua do Prof. Aníbal Cavaco Silva, bloco B-3, 2740 Porto Salvo — alvará n.º 342/2001.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Pedro Victor, 80, 1.º, F, apartado 239, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 234/98.
- Valdemar Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro da Chabital, 46-A, apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 261/99.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- VICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. João de Barros, 31, cave, B, Benfca, 1500 Lisboa — alvará n.º 426/2003.
- VISATEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Vasco da Gama, 61-A, 8125 Quarteira — alvará n.º 429/2003.
- Vítor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos — alvará n.º 302/2000.
- Workforce — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300 Lisboa — alvará n.º 283/99.
- Worklider — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 405/2003.
- Worktemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Marcelino Mesquita, 15, loja 7, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 349/2001.
- Worldjob — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Marquês de Pombal, lote 11, rés-do-chão, frente, direito, 2410 Leiria — alvará n.º 362/2001.
- X Flex — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes — alvará n.º 253/99.

