



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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — FESAHT e outras — Revisão global . . .	2740
— CCT entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	2758
— CCT entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . .	2762
— AE entre a CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global . . . . .	2780
— AE entre a Gate Gourmet Portugal — Serviços de Catering, L. <sup>da</sup> , e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras . . . . .	2805
— AE entre os CTT — Correios de Portugal, S. A., e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	2808
— AE entre a PT Comunicações, S. A., e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	2811
— AE entre a FIBO — Fábrica Ibérica de Óptica, L. <sup>da</sup> , e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Rectificação . . . . .	2816
— AE entre a Pólo — Produtos Ópticos, S. A., e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras — Rectificação . . . . .	2816

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

...

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

...

**Organizações do trabalho:****Associações sindicais:****I — Estatutos:**

...

**II — Direcção:**

— Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa — Eleição em 19 e 20 de Maio de 2009 para mandato de quatro anos	2817
— Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas — Eleição em 28 de Março de 2009 para mandato de três anos	2819
— SINDEM — Sindicato da Manutenção do Metropolitano — Rectificação	2819

**Associações de empregadores:****I — Estatutos:**

— Associação dos Industriais da Construção de Edifícios — AICE — Alteração	2819
— ALIS — Associação Livre de Suinicultores — Alteração	2826

**II — Direcção:**

— APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição — Eleição em 17 de Abril de 2009 para mandato de dois anos	2826
— Associação Rodoviária de Transportes Pesados de Passageiros — Eleição em 22 de Dezembro de 2008 para mandato de três anos	2826
— FIPA — Federação das Indústrias Portuguesas Agro-Alimentares — Eleição em 29 de Abril de 2009 para mandato de três anos	2827
— ALIS — Associação Livre de Suinicultores — Eleição em 31 de Março de 2009 para mandato de dois anos	2827
— União das Associações Empresariais do Distrito de Santarém — Eleição em 19 de Outubro de 2007 para mandato de três anos	2827

**Comissões de trabalhadores:****I — Estatutos:**

...

**II — Eleições:**

— Comissão de Trabalhadores da F. D. G. — Fiação da Graça, S. A. — Eleição em 15 de Abril de 2009 para mandato de três anos	2828
— Comissão de Trabalhadores da Sociedade Comercial C. Santos, L. <sup>da</sup> — Eleição em 21 de Maio de 2009 para mandato de dois anos	2828
— Comissão de Trabalhadores da Efacec Energia — Máquinas e Equipamentos Eléctricos, S. A. — Eleição em 6 de Maio de 2009 para mandato de três anos	2829
— Comissão de Trabalhadores da Fábrica de Fiação e Tecidos do Jacinto, S. A. — Eleição em 28 de Maio de 2009 para mandato de dois anos	2829
— Comissão de Trabalhadores da PSA Sines, Terminais de Contentores, S. A. — Eleição em 5 de Junho de 2009 para mandato de três anos	2829
— Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos — Eleição em 2 de Junho de 2009 para mandato de quatro anos	2829
— Comissão de Trabalhadores do BPI, S. A. — Substituição — Eleição em 29 de Maio de 2008 para o mandato de 2008-2012	2832

**Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:****I — Convocatórias:**

— Câmara Municipal de Lisboa	2832
— REN Atlântico — Terminal de GNL, S. A.	2832
— Câmara Municipal de Sintra	2833

**II — Eleição de representantes:**

— Estoril Plage, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 2 e 3 de Junho de 2009, de acordo com a convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2009 .....	2833
— FUNFRAP — Fundação Portuguesa, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 29 de Maio de 2009, de acordo com a convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 12, de 29 de Março de 2009 .....	2833
— Coficab Portugal — Companhia de Fios e Cabos, L. <sup>da</sup> — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 16 de Dezembro de 2008, de acordo com a convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 34, de 15 de Setembro de 2008 .....	2833
— Repsol Polímeros, L. <sup>da</sup> — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 8 e 9 de Junho de 2009, para mandato de três anos, de acordo com a convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 12, de 29 de Março de 2009 .....	2833

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

**SIGLAS**

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



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

### PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

### CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — FESAHT e outras — Revisão global.**

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área

O presente CCT aplica-se no distrito de Santarém, nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta

própria que, na área definida na cláusula 1.<sup>a</sup>, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, e actividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título que, predominantemente ou acessoriamente tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo III que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção colectiva específica.

2 — O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 1400 e de 320 respectivamente.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e renova-se

pelos períodos referidos nos n.ºs 2 e 3, até ser substituído por outra convenção.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2009 e serão revistas anualmente.

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

## CAPÍTULO II

### Forma e modalidades do contrato

#### Cláusula 4.ª

##### Forma do contrato

O contrato de trabalho não está sujeito a forma escrita, com excepção dos contratos sazonal, eventual e a termo.

#### Cláusula 5.ª

##### Modalidades do contrato

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato poderão ser contratados com carácter permanente, sazonal, eventual e a termo.

2 — Consideram-se trabalhadores eventuais os contratados para fazer face aos acréscimos pontuais de trabalho.

a) Os trabalhadores adquirem, de pleno direito, ao fim de oito meses de trabalho consecutivo, a qualidade de permanentes e a antiguidade conta-se desde o início do período de trabalho eventual.

b) Para efeitos da alínea anterior e em relação aos trabalhadores já contratados, com carácter eventual, à data da entrada em vigor do presente contrato, aqueles só adquirem a qualidade de permanentes decorridos oito meses sobre a data de admissão.

3 — Os contratos a termo regem-se pelo disposto na lei geral, considerando-se para todos os efeitos aqui reproduzido o articulado dessa legislação.

4 — Consideram-se admitidos com carácter de permanência todos os trabalhadores que não sejam contratados nos termos dos números anteriores.

5 — Consideram-se contratados com carácter sazonal os trabalhadores admitidos ao serviço para execução de trabalhos concretos e específicos de certa e determinada cultura ou campanha.

## CAPÍTULO III

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 6.ª

##### Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste contrato, entendem-se como condições gerais de admissão de trabalhadores:

- a) Ter idade mínima de 16 anos;
- b) Ter aptidão física e profissional indispensáveis ao exercício das funções a desempenhar.

2 — Em funções que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos, procurarão os empregadores dar preferência à sua admissão.

#### Cláusula 7.ª

##### Período experimental

1 — A admissão é feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2 — Durante o período de experiência, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem necessidade de pré-aviso ou invocação do motivo, não ficando sujeitas a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período experimental compreende os períodos iniciais de execução do contrato e terá a seguinte duração nos contratos de trabalho por tempo indeterminado:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 120 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

#### Cláusula 8.ª

##### Admissão para efeitos de substituição

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

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos desde a data da admissão provisória.

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

#### Cláusula 9.ª

##### Categorias profissionais

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

2 — Salvaguardando os direitos adquiridos à data da publicação deste CCT, será exigida a titularidade dos seguintes níveis habilitacionais para o preenchimento das condições necessárias a cada uma das profissões constantes do anexo I:

Técnico superior: licenciatura ou grau académico superior;

Técnico: titularidade 12.º ano e com formação profissional;

Operador especializado: titular de formação e ou curso tecnológico e com equiparação ao 12.º ano.

Operador qualificado: escolaridade obrigatória acrescida de formação profissional adequada às funções;

Operador: escolaridade obrigatória ou inferior.

3 — O preenchimento das condições definidas para as profissões constantes no anexo I depende da existência de postos de trabalho compatíveis na organização do empregador.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Promoções e acessos

1 — Sem prejuízo do previsto noutras cláusulas deste contrato ou na legislação, constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Os trabalhadores com as categorias profissionais existentes no CCT anterior, serão reclassificados conforme o quadro de equivalências do anexo II, até 90 dias após a publicação deste contrato.

3 — A progressão na carreira profissional de operador processar-se-á de acordo com a evolução do desempenho profissional e a participação em acções de formação, tendo em conta os níveis habilitacionais necessários e o descritivo funcional das categorias imediatamente superiores.

4 — Para os efeitos do número anterior, é relevante a formação profissional adequada, obtida com frequência de cursos de formação ministrados por entidades formadoras acreditadas pela DSQA — Direcção de Serviços de Qualidade e Acreditação.

5 — Os operadores que não sejam promovidos no âmbito dos números anteriores, por não lhe ter sido facultada formação profissional por parte da empresa, tendo-a requerido, ascenderão a operadores qualificados ao fim de dois anos.

### CAPÍTULO IV

#### Deveres, direitos e garantias

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

- a) Cumprir este contrato e a legislação de trabalho em geral;
- b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- f) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional;
- g) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários, em casos de emergência;
- h) Garantir aos trabalhadores meios de transporte de e para a sua residência, nos termos da cláusula 45.<sup>a</sup>;
- i) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;

j) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste contrato;

k) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical, nos termos gerais da lei.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir este contrato e a legislação do trabalho em geral;
- b) Executar de harmonia com a categoria profissional as funções que lhe forem confiadas;
- c) Respeitar e usar de urbanidade para com o empregador ou seu representante e manter atitude dignas dentro dos locais de trabalho;
- d) Proceder com correcção nas relações com o empregador, superiores hierárquicos e outros trabalhadores;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e do material que lhes estiver confiado;
- f) Cumprir e diligenciar para que sejam observadas as normas sobre higiene, saúde e segurança no trabalho;
- g) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa onde trabalha;
- h) Ser pontual e assíduo;
- i) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- j) Guardar lealdade ao empregador não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado ao empregador:

- a) Opor-se por qualquer forma que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias previstas na lei ou neste contrato, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Opor-se por qualquer forma ou aplicar-lhe sanções de qualquer tipo, por o trabalhador desempenhar cargos de dirigente sindical, delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei ou neste contrato;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, para além dos casos previstos neste contrato;
- f) Impedir que elementos investidos de funções representativas da classe contactem com os trabalhadores, nos termos da lei geral;
- g) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou pessoa por ela indicada;
- h) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que não possuam condições de segurança mínimas;

i) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador que não esteja previsto na lei ou neste contrato;

j) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimento de bens ou de prestação de serviços aos trabalhadores;

k) Despedir 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>

##### **Direitos das comissões de trabalhadores**

Os direitos das comissões dos trabalhadores são os constantes da lei.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Transmissão do terreno ou exploração**

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para o empregador transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do terreno ou instalações da exploração relativas às entidades abrangidas por este contrato, onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra exploração, sem prejuízo do disposto sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho previsto na cláusula 48.<sup>a</sup>

2 — O adquirente do terreno ou exploração é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão do terreno ou da exploração.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Colaboração temporária**

1 — Sempre que um trabalhador seja destacado para prestar trabalho em regime de colaboração temporária em terrenos ou instalações de pessoas ou empresas associadas ou diferentes do seu empregador, manterá o vínculo laboral perante este, com todas as consequências, designadamente retribuição, descontos, categoria profissional, antiguidade e demais regalias.

2 — Esta colaboração terá de ser precedida de acordo prévio entre o empregador que vai receber a colaboração temporária, bem como da não oposição expressa do trabalhador.

## CAPÍTULO V

### **Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores**

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

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

A actividade sindical rege-se pela lei geral.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião**

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

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

3 — As reuniões efectuadas na empresa nos termos do n.º 1 serão comunicadas ao empregador com 24 horas de antecedência.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, devendo do facto dar conhecimento ao empregador.

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

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

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical. Podem ainda proceder à distribuição de comunicados entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação é o indicado pelo empregador, de acordo com o delegado sindical.

2 — O tempo despendido e previsto nesta cláusula não é considerado para efeito do crédito de horas, salvo o previsto na cláusula anterior, nos termos da lei.

3 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta última cláusula sempre que o desejem.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

As empresas poderão descontar mensalmente e remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorize.

## CAPÍTULO VI

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

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

1 — Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com os números seguintes e dentro dos condicionalismos legais.

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

3 — As comissões de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

4 — Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixadas na empresa com a antecedência de sete dias e comunicadas à ACT — Autoridade para as Condições de Trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados e dos regimes especiais de prestação de trabalho previstos na cláusula 29.<sup>a</sup>

2 — O período normal de trabalho diário será de 8 horas por dia, de segunda-feira a sexta-feira, excepto quando se realizarem trabalhos ao sábado; neste caso, o período de trabalho não poderá exceder as 4 horas, sendo obrigatoriamente realizado até às 12 horas.

3 — O tempo de trabalho correspondente ao sábado é reduzido ao longo da semana.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica períodos de menor duração já acordados ou constantes de instrumentos de regulamentação vigentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar — Princípios gerais

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

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

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

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

a) Quando a sua não prestação implique prejuízos importantes ou se verificarem casos de força maior;

b) Quando ocorram motivos ponderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza do trabalho e aos aspectos sazonais das actividades abrangidas por este contrato.

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

6 — Não será considerado trabalho suplementar o prestado para compensar suspensões de actividade solicitadas pelos trabalhadores.

7 — Quando haja motivos atendíveis da sua parte e os mesmos tenham sido comunicados ao empregador o trabalhador poderá ser dispensado do trabalho suplementar.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de 200 horas por ano.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, no período compreendido entre 15 de Março e 31 de Outubro, e entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, no período de 1 de Novembro a 14 de Março.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

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

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

2 — O trabalho em dias de descanso semanal, feriados ou em meios dias de descanso complementar só pode ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves em relação a colheitas ou motivos de força maior.

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Não prestação de trabalho por razões climáticas

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



2 — Se em virtude das referidas condições climatéricas não houver possibilidade física ou interesse por parte da entidade patronal de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber metade do salário correspondente.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regimes especiais de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores mediante acordo por escrito, a efectuar com a respectiva entidade patronal, poderão trabalhar sem obrigação de observar limites do período normal de trabalho diário.

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

3 — Os trabalhadores que não observem os limites do período normal de trabalho diário terão direito à remuneração especial prevista na cláusula 40.<sup>a</sup>

4 — A inexistência de acordo escrito implica que os trabalhadores apenas estão obrigados a observar os limites do período normal de trabalho diário.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

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

2 — A retribuição compreende todas as prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Remunerações de base mínimas mensais

As remunerações de base mínimas mensais são as que constam do anexo III.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, no máximo de três diuturnidades, no valor de €8,40 cada uma.

2 — O valor da diuturnidade referido no número anterior foi estabelecido para o ano de 1989.

3 — A actualização do valor da diuturnidade reportar-se-á sempre a 31 de Janeiro de cada ano.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de almoço no valor de €1,70 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — Este valor não tem efeito quando houver lugar a pagamento de despesas de alimentação relativas a almoço nas pequenas deslocações, conforme estabelecido na cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Dedução das remunerações mínimas

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

a) O valor da remuneração em géneros e da alimentação, desde que usualmente praticadas na região ou na empresa, mas cuja prestação se deva por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição;

b) O valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2 — Os valores máximos a atribuir não podem ultrapassar respectivamente:

a) Por habitação, até €18,50/mês;

b) Por horta, até €0,06/m<sup>2</sup>/ano;

c) Por água doméstica, até €1,75/mês;

d) Electricidade — obrigatoriedade de contador individual em cada habitação e o montante gasto será pago, na sua totalidade, pelo trabalhador.

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuição/hora

O valor da retribuição horária é calculado pela seguinte fórmula:

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

2 — Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos

duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

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

5 — Os trabalhadores contratados com carácter eventual, sazonal e a termo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 %.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

A remuneração do trabalho suplementar será igual à retribuição da hora normal, acrescida de:

a) 50 % da retribuição normal, na 1.<sup>a</sup> hora, em cada dia;

b) 75 % da retribuição normal, na 2.<sup>a</sup> hora, em cada dia;

c) 100 % da retribuição normal, nas horas subsequentes, em cada dia.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal dia feriado e no dia ou meio dia de descanso complementar

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, em dia feriado e no dia ou meio dia de descanso complementar será remunerado com um acréscimo de valor igual ao da retribuição correspondente ao número de horas de trabalho prestado.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Remuneração dos trabalhadores abrangidos pelos regimes especiais de prestação de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelos regimes especiais de prestação de trabalho, que não observem os limites do período normal de trabalho diário, terão direito a uma remuneração mínima especial no valor de 20 % sobre a remuneração mensal.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

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

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local previamente acordado com os trabalhadores.

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

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se ao mês para todos os trabalhadores permanentes e deverá o pagamento da retribuição destes trabalhadores ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

4 — Para os trabalhadores eventuais, sazonais e contratados a termo, aquele pagamento poderá ser efectuado à semana ou ao dia, conforme acordo prévio verbal entre o empregador e o trabalhador.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Remuneração por exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de capatazaria

1 — O trabalhador que exercer funções que se compreendem no conteúdo funcional da anterior categoria de capataz tem direito a um subsídio mensal no valor de €29 pelo exercício de funções de chefia.

2 — Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponda uma remuneração mais elevada, terá direito a essa remuneração para além do subsídio mensal referido no n.º 1.

3 — Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz, terá direito ao subsídio de capatazaria proporcional ao período em que exerceu a função.

## CAPÍTULO VIII

### Local de trabalho, transportes, transferências e deslocações

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Transporte para o local de trabalho

1 — Os empregadores assegurarão o transporte a grupos de cinco ou mais trabalhadores quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 3 km contados a partir do local de concentração habitual, o qual será definido por acordo entre as partes.

2 — Em relação ao número inferior a cinco trabalhadores, o transporte ou o respectivo subsídio de deslocação será assegurado mediante acordo entre empregadores agrícolas e trabalhadores.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

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

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Transferência a pedido do trabalhador**

Os trabalhadores podem ser transferidos a seu pedido sempre que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízos ao empregador.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Transferência definitiva por necessidade de serviço**

1 — O empregador que, por sua conveniência, transfira o trabalhador do local de trabalho contratualmente definido para outro local de trabalho, é obrigado a custear todas as despesas que para o trabalhador decorram dessa transferência.

2 — Em caso de transferência o empregador fica obrigado a garantir ao trabalhador alojamento condigno para si e para a sua família.

3 — O empregador só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador.

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

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Deslocação em serviço — Princípios gerais**

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais como tal contratualmente definidos.

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

3 — Consideram-se pequenas deslocações, para o efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência no mesmo dia. Consideram-se grandes deslocações todas as restantes.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar o veículo próprio ao serviço da entidade patronal, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 24 % e 12 % do preço da gasolina que vigorar, conforme se trate de veículo automóvel ou qualquer outro veículo.

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

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de €9 para almoço, jantar ou ceia e até ao valor €3 para o pequeno-almoço.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Grandes deslocações**

Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações**

O empregador custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador, directamente impostas pelas grandes deslocações.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Cobertura dos riscos inerentes a deslocações**

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

2 — Se o trabalhador deslocado adoecer, terá direito a regressar imediatamente a casa a custas do empregador.

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

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

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Inactividade dos trabalhadores deslocados**

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

**CAPÍTULO IX**

**Disciplina**

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

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

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

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Infracção disciplinar**

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

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

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

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

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

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

6 — Quaisquer sanções disciplinares previstas na presente cláusula só podem ser aplicadas precedendo ao processo disciplinar instaurado nos termos da lei.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos da alínea a) da cláusula 13.<sup>a</sup> deste contrato;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismo sindicais, delegado sindical, instituições da segurança social ou noutras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos 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 um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou a data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

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

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

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 93.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 91.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

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

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 58.<sup>a</sup>, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

Ao processo disciplinar é aplicado o disposto na lei.

## CAPÍTULO X

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo da cláusula 84.<sup>a</sup>

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

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não poder ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano da contratação o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar

2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato até ao máximo de 20 dias.

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Retribuição do período de férias

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias.

4 — A redução do período de férias nos termos legais não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

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

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

3 — Os trabalhadores contratados com carácter eventual, sazonal e a termo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 — As férias têm de ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular férias seja a que título for, com excepção do número seguinte.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

Esta acumulação terá de ser comunicada com a devida antecedência.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — Se, depois, de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido o início desse ano, o trabalhador terá

ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

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

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 71.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

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

No caso de o empregador 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 74.<sup>a</sup>

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

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

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, sendo os referidos montantes automaticamente descontados nos salários dos meses subsequentes.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição até ao máximo de um ano e um mínimo a estabelecer de comum acordo entre as partes, podendo, no entanto, este período ser prolongado.

2 — A licença só pode ser recusada se fundamentada e por escrito.

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

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

5 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos da lei do contrato a termo, sendo devidamente justificada a causa do mesmo.

7 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais a que se refere a cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, que só excepcionalmente poderá deixar de ser o domingo.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

Terça-feira de Carnaval;

25 de Abril;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

1 de Maio;

Corpo de Deus;

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade ou, nos termos dos usos locais.

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Garantia de retribuição**

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

### Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### Definição de faltas

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

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

3 — O somatório da ausência a que se refere o ponto anterior caduca no final de cada ano civil.

### Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Tipos de faltas

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

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

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

b) As faltas dadas até 11 dias úteis consecutivos por motivo de casamento;

c) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro (a), pais, filhos, sogros, genros, noras e irmãos, até cinco dias consecutivos, a partir do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento;

d) Falecimento de avós, netos, tios, sobrinhos, cunhados, padrastrós, madrastas ou quaisquer outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos, a partir do dia do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento;

e) Nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, seguidos ou alternados;

f) As faltas dadas no exercício de funções em associações sindicais ou na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, até ao limite fixado na lei;

g) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais;

h) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, em cumprimento de funções, se como tal o trabalhador estiver inscrito;

i) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, devendo a situação de urgência ser provada por documento médico ou equiparado, sem o qual a falta passa a ser injustificada;

j) As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador não tenha seguro ou subsídio de previdência respectivo, pois, caso contrário, o trabalhador receberá as prestações pecuniárias que o seguro pague desde que o mesmo esteja actualizado, ou

o subsídio de previdência respectivo, nada mais tendo as entidades patronais que repor, seja a que título for;

k) Idas ao médico, tratamentos e outros exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações que comprovadamente o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho ou através de outra pessoa, desde que devidamente justificadas através de documento médico equiparado.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados, as quais deverão ser-lhes entregues num prazo máximo de cinco dias sobre a sua ocorrência, sob pena de as faltas se transformarem em injustificadas.

### Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas sem obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal com a indicação expressa de não pagamento;

b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio pecuniário respectivo;

c) As faltas dadas por motivo de falecimento de primeiros primos, durante dois dias consecutivos, começando o prazo a contar a partir da data do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento.

2 — A justificação destas faltas tem os mesmos trâmites que a justificação prevista no n.º 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>

### Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Faltas injustificadas

Consideram-se faltas injustificadas todas as faltas não previstas nas cláusulas 81.<sup>a</sup> e 82.<sup>a</sup> e ainda as faltas, mesmo que justificáveis, que não foram justificadas nos termos do n.º 2 da cláusula 81.<sup>a</sup> e do n.º 2 da cláusula 82.<sup>a</sup>

### Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### Faltas motivadas por razões climatéricas

As faltas motivadas por razões climatéricas consideram-se sempre justificadas e determinam os efeitos previstos na cláusula 28.<sup>a</sup>

### Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Efeitos da faltas no direito a férias

1 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim expressamente o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

2 — A redução do período de férias nos termos do número anterior não implica redução correspondente no subsídio de férias.

Cláusula 86.<sup>a</sup>**Impedimento prolongado**

1 — 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, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os deveres, direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

3 — O disposto nos números anteriores começará a observar-se, mesmo antes de expirar o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

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

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

## CAPÍTULO XI

**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 87.<sup>a</sup>**Causas da cessação do contrato de trabalho**

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

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

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

Cláusula 88.<sup>a</sup>**Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes**

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

2 — A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, as-

sinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

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

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

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

Cláusula 89.<sup>a</sup>**Cessação do contrato por caducidade**

1 — O contrato de trabalho caduca:

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

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

Cláusula 90.<sup>a</sup>**Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa**

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

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 62.<sup>a</sup>

3 — 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.

Cláusula 91.<sup>a</sup>**Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal**

1 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação de conflitos com outros trabalhadores da empresa ou terceiros, dentro das instalações da mesma, por palavras, actos ou omissões;
- d) Desinteresse reiterado e notório pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes patrimoniais sérios da empresa;



- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho em número de cinco seguidas ou dez interpoladas em cada ano civil;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente ao mesmo órgão, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e prática de qualquer crime previsto e punido pelo Código Penal em vigor à data da ocorrência do facto;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais de produtividade;
- m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas;
- n) Conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato;
- o) Concorrência com a entidade patronal, nomeadamente através de actividade prestada noutra empresa;
- p) Condenação em pena maior transitada em julgado.

Cláusula 92.<sup>a</sup>**Consequências do despedimento nulo**

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 93.<sup>a</sup>, 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, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 97.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 93.<sup>a</sup>**Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa**

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- g) Conduta intencional da entidade patronal, de forma a levar o trabalhador a por termo ao contrato.

Cláusula 94.<sup>a</sup>**Indemnização por despedimento com justa causa**

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b), c), d), f) e g) da cláusula 96.<sup>a</sup>

terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 95.<sup>a</sup>**Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio**

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la por escrito com aviso prévio de 60 dias.

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

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

Cláusula 96.<sup>a</sup>**Reestruturação de serviços**

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

## CAPÍTULO XII

**Condições particulares de trabalho**Cláusula 97.<sup>a</sup>**Licença parental inicial**

1 — A mãe e o pai trabalhadores têm direito a uma parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, sem prejuízo do disposto na lei.

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

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou 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 no n.º 1.

4 — A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

5 — É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença parental inicial a seguir ao parto.

6 — Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que esteja a gozar a licença prevista nos n.ºs 1 e 2 durante o período após parto, o período de licença é

suspensão, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Licença parental

1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho e mais 10 dias úteis desde que gozados em conjunto com licença parental inicial da mãe e ainda mais 2 dias por cada gémeo.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 da cláusula 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 99.<sup>a</sup>

##### Licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 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;
- d) Ausência interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

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

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm 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 do presente artigo.

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.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Protecção na maternidade

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente, férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção na saúde, a mulher grávida tem direito:

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

2 — Até 1 ano de idade do descendente, a duas horas diárias retribuídas para amamentação ou aleitação, podendo utilizar a trabalhadora tal direito no início ou no fim do período normal de trabalho, devendo a situação ser confirmada por escrito.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Protecção do despedimento

O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

É aplicável aos trabalhadores-estudantes o regime jurídico estabelecido na lei geral.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

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

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

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

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Número de cabeças de gado a cargo do trabalhador

O número de cabeças de gado a cargo do trabalhador é estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a en-

tidade patronal, tendo em conta a dimensão da propriedade ou exploração, o relevo e os usos e costumes da região.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Trabalho realizado em ambientes confinados

1 — Os trabalhadores que exercerem funções em ambientes confinados têm direito a interromper o trabalho para intervalos ao ar livre estabelecidos de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, na preservação do direito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — Os intervalos referidos no número anterior terão a duração total de vinte minutos, poderão ser gozados ao meio de cada período normal de trabalho (manhã ou tarde) num único intervalo e contarão como tempo efectivo de trabalho.

### CAPÍTULO XIII

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho nos termos da lei.

### CAPÍTULO XIV

#### Formação profissional

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo do dia, nos termos da lei.

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

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

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

### CAPÍTULO XV

#### Comissão paritária e disposições finais

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Constituição

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

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

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

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

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Competências

1 — Compete à comissão paritária:

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

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

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Funcionamento e deliberações

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

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

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

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

1 — O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos ou regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

2 — A entidade patronal procederá à reclassificação dos trabalhadores de acordo com o quadro de equivalências constante no anexo II e do descritivo funcional constante no anexo I, até 90 dias após a publicação deste contrato.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos ou regalias mais favoráveis em vigor, mesmo

que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Substituição do presente IRCT

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

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

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### IRCT revogados

O presente IRCT revoga os publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 22, de 15 de Junho de 2007, e 21, de 8 de Junho de 2008.

### ANEXO I

#### Categorias profissionais e definição de funções

**Operador.** — É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, executa tarefas nas áreas da produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal. Na área da produção, utiliza máquinas e alfaias básicas, procurando otimizar os resultados e garantindo o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e protecção do ambiente.

**Operador especializado.** — É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, organiza e executa tarefas especializadas relativas às actividades de produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e protecção do ambiente.

Pode ocupar-se de um determinado tipo de cultura, tarefa ou produção e ser designado em conformidade.

**Operador qualificado.** — É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, organiza e executa tarefas especializadas relativas às actividades de produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e protecção do ambiente.

**Técnico.** — É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, planifica, organiza, coordena e executa tarefas nas áreas da produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar

animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e protecção do ambiente.

**Técnico superior.** — É o trabalhador licenciado ou bacharelado que efectua, organiza e orienta pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos de biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética ou microbiologia, economia e de organização do trabalho, especialmente nos campos da medicina veterinária, agricultura, pecuária ou floresta inerentes às actividades de produção e de apoio de uma empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal.

### ANEXO II

#### Quadro de equivalências

Categorias profissionais CCT anterior	Categorias profissionais Novo CCT
Encarregado geral de exploração ou feitor Encarregado de sector . . . . .	Técnico.
Adegueiro . . . . . Arrozeiro . . . . . Caldereiro . . . . . Carvoeiro . . . . . Caseiro de nível A . . . . . Enxertador . . . . . Jardineiro . . . . . Lagareiro ou mestre lagareiro . . . . . Operador de máquinas industriais . . . . . Tirador de cortiça amadia e empilhador Apanhador de pinhas . . . . . Operador de máquinas agrícolas . . . . . Resineiro . . . . . Tosquiador . . . . . Trabalhador avícola qualificado . . . . . Trabalhador cunícola qualificado . . . . . Trabalhador de estufas qualificado . . . . . Vigilante de aviário . . . . .	Operador especializado.
Alimentador de debulhadora ou prensa fixa . . . . . Apontador . . . . . Carregador e descarregador de sacos . . . . . Caseiro de nível B . . . . . Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Emetador ou ajuntador . . . . . Empador ou armador de vinha . . . . . Esgalhador ou limpador de árvores . . . . . Espalhador de química . . . . . Gadanhador . . . . . Guarda de portas de água . . . . . Guarda de propriedades . . . . . Motosserrista . . . . . Podador . . . . . Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola . . . . . Prático piscícola . . . . . Queijeiro . . . . . Tirador de cortiça falca ou bóia . . . . . Trabalhador de adega . . . . . Trabalhador de caldeira . . . . . Trabalhador de estufas . . . . . Trabalhador de descasque de madeira . . . . . Trabalhador de lagar . . . . . Trabalhador de valagem . . . . . Tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino . . . . .	Operador qualificado.

Categorias profissionais CCT anterior	Categorias profissionais Novo CCT
Ajudante de tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino . . . . .	Operador.
Ajudante de queijeiro . . . . .	
Calibrador de ovos . . . . .	
Carreiro ou almocreve . . . . .	
Hortelão ou trabalhador horto-florícola	
Praticante avícola . . . . .	
Trabalhador agrícola de nível A . . . . .	
Trabalhador avícola . . . . .	
Trabalhador cunícola . . . . .	
Trabalhador frutícola . . . . .	
Servente avícola . . . . .	

**Sector de apoio**

Categorias profissionais CCT anterior	Categorias profissionais CCT actual
Encarregado construção civil ou metalúrgico . . . . .	Técnico.
Oficial electricista de 1.ª . . . . .	
Oficial metalúrgico de 1.ª . . . . .	
Oficial electricista de 2.ª . . . . .	Operador especializado.
Oficial metalúrgico de 2.ª . . . . .	
Motorista . . . . .	
Carpinteiro 1.ª . . . . .	
Oficial de construção civil de 1.ª	
Pedreiro de 1.ª . . . . .	
Pintor de 1.ª . . . . .	
Serrador de serra de fita de 1.ª . . . . .	
Carpinteiro de 2.ª . . . . .	Operador qualificado.
Oficial de construção civil de 2.ª	
Pedreiro de 2.ª . . . . .	
Pintor de 2.ª . . . . .	
Serrador de serra de fita de 2.ª . . . . .	Operador.
Ajudante de motorista . . . . .	
Servente de construção civil . . . . .	

**ANEXO III****Grelha salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Técnico superior . . . . .	620
2	Técnico . . . . .	550
3	Operador especializado . . . . .	510
4	Operador qualificado . . . . .	465
5	Operador . . . . .	456

A remuneração dos trabalhadores que detenham a categoria de encarregado de construção civil ou metalúrgico à data de entrada em vigor do presente CCT será, a partir de 1 de Janeiro de 2009, de €620.

**ANEXO IV****Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal**

(Em euros)				
Níveis	Salário/hora	Salário/dia	Proporcionais/dia Férias e subsídios de férias e de Natal	Salário/dia a receber com proporcionais
1	3,75			
2	3,58			
3	2,94	23,52	5,92	29,44
4	2,68	21,44	5,30	26,80
5	2,63	21,04	5,26	26,30

Lisboa, 28 de Maio de 2009.

Pela Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

*Luís Fernando de Almeida Velho Bairrão*, mandatário.  
*Pedro Miguel Grosso Dias*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

**Declaração**

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que outorga esta convenção em representação do SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 15 de Junho de 2009. — Pela Direcção Nacional: *Rodolfo José Caseiro* — *Maria das Dores de Oliveira Torres*.

**Declaração**

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca; Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 28 de Maio de 2009. — Pela Direcção Nacional: (Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 1 de Junho de 2009. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Depositado em 19 de Junho de 2009, a fl. 48 do livro n.º 11, com o n.º 143/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### CCT entre a ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Alteração ao texto consolidado do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã exerçam a actividade comercial de retalhista, designadamente dos CAE 4711 a 4799, e de grossista, dos CAE 4611 a 4619, 4621 a 46212, 4635 a 4644, 4645, 4649, 4673, 4674, 4676, 4677 e 9521 a 9529, representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Esta CCT não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossista em sectores onde já exista, na presente data, regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Para os efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas quer por prestar apoio directo a estas.

4 — O âmbito profissional é o constante dos anexos II, III-A, III-B, IV, V, VI e VII.

5 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento da entrega desta convenção para publicação, a sua extensão, por alargamento do âmbito, a todas as empresas e aos trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

6 — Esta CCT abrange 910 empresas e 3745 trabalhadores.

#### Cláusula 18.ª-A

##### Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por esta CCT será atribuído por cada dia de trabalho efectivo um subsídio de refeição no valor de €2,50.

#### Cláusula 58.ª

##### Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais, os subsídios de refeição e as restantes matérias pecuniárias estabelecidos nesta CCT aplicam-se desde 1 de Janeiro de 2009.

#### Tabela geral de remunerações

Níveis	Âmbito profissional	(Em euros)	
		Tabela I	Tabela II
I	Aprendiz (elect.); aprendiz com menos de 18 anos; aprendiz (relojoeiro); paquete; praticante . . . . .	450	450
II	Ajudante do 1.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 3.º ano; auxiliar menor do 1.º ano; caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano); dactilógrafo do 1.º ano; estagiário do 1.º ano; meio-oficial do 1.º ano; praticante do 2.º ano (téc. des.) . . . . .	450	450

(Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II
III	Ajudante do 2.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano); auxiliar menor do 2.º ano; caixeiro-viajante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano); contínuo de 18/19 anos; dactilógrafo do 2.º ano; estagiário do 2.º ano; meio-oficial do 2.º ano; praticante do 1.º ano (met.) e (mad.); praticante do 2.º ano (mad.)	450	450
IV	Contínuo de 20 anos; cortador de tecidos para colchões de 2.ª; costureiro de colchões de 2.ª; costureiro de emendas (até dois anos); dactilógrafo do 3.º ano; enchedor de colchões de 2.ª; estagiário (hot.); praticante do 2.º ano (met.); Servente de limpeza; tirocinante B . . . . .	451	451
V	Acabadeiro; ajudante de lubrificador; ajudante de motorista (até dois anos); apontador (até um ano); assentador de revestimentos de 2.ª; bordador; caixa de balcão (até dois anos); casqueiro de 2.ª; colador; copeiro; cortador de tecidos para colchões de 1.ª; cortador de tecidos para estofos de 2.ª; costureiro; costureiro controlador de 2.ª; costureiro de colchões de 1.ª; costureiro de confecções em série; costureiro de decoração de 2.ª; costureiro de emendas (mais de dois anos); costureiro de estofador de 2.ª; distribuidor (até dois anos); distribuidor de trabalho; dourador de ouro de imitação de 2.ª; embalador (até dois anos); empregado de refeitório; enchedor de colchões e almofadas de 1.ª; envernizador de 2.ª; facejador de 2.ª; ferramenteiro de 3.ª; lavador de viaturas; montador de móveis de 2.ª; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª; oficial de 2.ª do 1.º ano (rel.); operador de máquinas (até dois anos); operador de máquinas auxiliar (até dois anos); operador heliográfico (até dois anos); operário não especializado; polidor mecânico e à pistola de 2.ª; prensador de 2.ª; pré-oficial do 1.º ano; preparador; preparador de cozinha; repositor (até dois anos); revistador; servente (até dois anos); servente (const. civil); tirocinante A, 1.º ano . . . . .	452	484
VI	Afinador de ferramentas de 2.ª; afinador de máquinas de 3.ª; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª; ajudante de corte; ajudante de motorista (mais de dois anos); arquivista técnico (até dois anos); assentador de isolamentos; assentador de revestimentos de 1.ª; atarrachador; bate-chapas (chapeiro) de 3.ª; bordador especializado; cafeiteiro; caixa de balcão (mais de dois anos); caixeiro (até dois anos); carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª; carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.ª; casqueiro de 1.ª; condutor de máquinas de 3.ª; contínuo (mais de 21 anos); controlador de caixa; controlador de qualidade (até um ano); cortador de tecidos para estofos de 1.ª; cortador e ou estendedor de tecidos; cortador ou serrador de materiais de 2.ª; costureiro controlador de 1.ª; costureiro de decoração de 1.ª; costureiro de estofador de 1.ª; costureiro especializado; cozinheiro de 3.ª; decorador de vidro ou cerâmica (até dois anos); despenseiro; distribuidor (mais de dois anos); dourador de ouro de imitação de 1.ª; embalador (mais de dois anos); empalhador de 2.ª; empregado de balcão; engomador ou brunidor; entregador de ferramentas, materiais e produtos; envernizador de 1.ª; escolhedor classificador de sucata; escriturário (até dois anos); esticador; estofador de 2.ª; facejador de 1.ª; ferramenteiro de 2.ª; fogueiro de 3.ª; funileiro-latoeiro de 2.ª; gravador de 2.ª; guarda; lavandeiro; lubrificador; maçariqueiro de 2.ª; maquinista de peles; marceneiro de 2.ª; mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª; mecânico de automóveis de 3.ª; mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª; mecânico de madeiras de 2.ª; mecânico de máquinas de escritório de 3.ª; moldureiro reparador de 2.ª; montador de andaimes; montador de estruturas metálicas ligeiras; montador de móveis de 1.ª; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.ª; montador-ajustador de máquinas de 3.ª; oficial; oficial de 2.ª do 2.º ano; operador de máquinas (mais de dois anos); operador de máquinas auxiliar (de dois a cinco anos); operador de máquinas de pantógrafo de 3.ª; operador de máquinas de transfer automática de 3.ª; operador de quinadeira de 2.ª; operador de supermercado (até dois anos); operador heliográfico (mais de dois anos); perfilador de 2.ª; pintor de móveis de 2.ª, pintor de 2.ª (metalúrgico); polidor de 3.ª; polidor manual de 2.ª; polidor mecânico e à pistola de 1.ª; porteiro (mais de 21 anos); prensador de 1.ª; preneiro; pré-oficial do 2.º ano; rececionista estagiário (mais de 21 anos); registador de produção; repositor (mais de dois anos); riscador; serrador; serrador mecânico; serralheiro civil de 3.ª; serralheiro mecânico de 3.ª; servente (mais de dois anos); soldador de 2.ª; soldador por electro-arco e oxi-acetileno de 3.ª; telefonista (até dois anos); tirocinante A, 2.º ano; torneiro mecânico de 3.ª; traçador-marcador de 3.ª; verificador de produtos adquiridos (até um ano); vigilante. . . . .	481	535
VII	Afinador de ferramentas de 1.ª; afinador de máquinas de 2.ª; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª; apontador (mais de um ano); arquivista técnico (mais de dois anos); auxiliar de decorador (até dois anos); auxiliar de enfermagem; bate-chapas (chapeiro de 2.ª); caixeiro (dois a cinco anos); caixeiro de mar (c/parte variável); caixeiro de praça (c/parte variável); caixeiro-viajante (c/parte variável); canalizador de 2.ª; capataz; carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.ª; carpinteiro de limpos de 2.ª; carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.ª; chefe de linha ou grupo; cobrador (até dois anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.ª; conferente; cortador de peles; cortador e serrador de materiais de 1.ª; cozinheiro de 2.ª; cronometrista; decorador de vidro ou cerâmica (de dois a cinco anos); demonstrador; demonstrador de máquinas e equipamentos; desenhador de execução (tirocinante do 1.º ano); dourador de ouro fino de 2.ª; electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (até dois anos); empalhador de 1.ª; empregado de mesa de 2.ª; empregado de serviço externo (até dois anos); empregado de <i>snack</i> ; entalhador de 2.ª; escriturário (de dois a cinco anos); estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório; esteno-dactilógrafo em língua portuguesa; estofador de 1.ª; estucador de 2.ª; ferramenteiro de 1.ª; fogueiro de 2.ª; funileiro-latoeiro de 1.ª; gravador de 1.ª; maçariqueiro de 1.ª; maquinista de peles (especializado); marceneiro de 1.ª; marceneiro de instrumentos musicais; mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª; mecânico de automóveis de 2.ª; mecânico de frio ou ar condicionado		

(Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II
	de 2.ª; mecânico de madeiras de 1.ª; mecânico de máquinas de escritório de 2.ª; medidor (tirocinante do 1.º ano); moldureiro reparador de 1.ª; monitor; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.ª; montador-ajustador de máquinas de 2.ª; motorista de ligeiros; oficial (até dois anos); oficial especializado; operador de máquinas auxiliar (mais de cinco anos); operador de máquinas de balancé; operador de máquinas de pantógrafo de 2.ª; operador de máquinas de transfer automática de 2.ª; operador de quinadeira de 1.ª; operador de supermercado (dois a cinco anos); pasteleiro de 2.ª; pedreiro de 2.ª; perfilador de 1.ª; pintor de 2.ª (construção civil); pintor de 1.ª (metalúrgico), pintor de móveis de 1.ª; pintor decorador de 2.ª; planeador; polidor de 2.ª; polidor manual de 1.ª; promotor de vendas (c/parte variável); propagandista; prospector de vendas (c/parte variável); rececionista de 2.ª; reparador de aparelhos receptores de rádio (até dois anos); revisor; serralheiro civil de 2.ª; serralheiro mecânico de 2.ª; soldador de 1.ª; soldador por electro-arco ou oxi-acetileno de 2.ª; telefonista (mais de dois anos); torneiro mecânico de 2.ª; traçador-marcador de 2.ª; vendedor especializado (c/parte variável) . . . . .	528	563
VIII	Adjunto de modelista; afinador de máquinas de 1.ª; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclo-motores de 1.ª; ajudante de mestre; arvorado; auxiliar de decorador (mais de dois anos); bate-chapas (chapeiro) de 1.ª; caixa (de escritório); caixeiro (mais de cinco anos); caixeiro de mar (s/parte variável); caixeiro de praça (s/parte variável); caixeiro-viajante (s/parte variável); canalizador de 1.ª; carpinteiro de limpos de 1.ª; carpinteiro de moldes ou modelos de 1.ª; cobrador (mais de dois anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.ª; controlador de qualidade (mais de um ano); cozinheiro de 1.ª; decorador; decorador de vidro ou cerâmica (mais de cinco anos); desenhador de execução (tirocinante do 2.º ano); dourador de ouro fino de 1.ª; ecónomo; electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de dois anos); empregado de mesa de 1.ª; empregado de serviço externo (mais de dois anos); enfermeiro; entalhador de 1.ª; escriturário (mais de cinco anos); esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras; estucador de 1.ª; expositor e ou decorador; fiel de armazém; fogueiro de 1.ª; mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª; mecânico de automóveis de 1.ª; mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª; mecânico de máquinas de escritório de 1.ª; medidor (tirocinante do 2.º ano); montador-ajustador de máquinas de 1.ª; motorista de pesados; oficial (mais de dois anos); operador de máquinas de pantógrafo de 1.ª; operador de máquinas de transfer automática de 1.ª; operador de supermercado (mais de cinco anos); operador informático (estagiário); orçamentista (metalúrgico); ourives conser-teiro; pasteleiro de 1.ª; pedreiro de 1.ª; pintor de 1.ª (construção civil); pintor decorador de 1.ª; polidor de 1.ª; promotor de vendas (s/parte variável); prospector de vendas (s/parte variável); rececionista de 1.ª; rececionista ou atendedor de oficinas; reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de dois anos); serralheiro civil de 1.ª; serralheiro mecânico de 1.ª; soldador de electro-arco ou oxi-acetileno de 1.ª; técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório; torneiro mecânico de 1.ª; traçador-marcador de 1.ª; vendedor especializado (s/parte variável); verificador de produtos adquiridos (mais de um ano); vigilante-controlador. . . . .	562	627
IX	Agente de métodos; caixeiro-encarregado ou chefe de secção; chefe de equipa; chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe); chefe de grupo de vigilância; chefe de pasteleiro; chefe de secção (encarregado) (têxtil); chefe de <i>snack</i> ; construtor de maquetas (até dois anos); correspondente em línguas estrangeiras; decorador de execução (até dois anos); desenhador de execução (até dois anos); encarregado; encarregado de 2.ª; encarregado de armazém; enfermeiro especializado; escriturário especializado; impressor-litógrafo; inspector de vendas; mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos); medidor (até dois anos); medidor-orçamentista (tirocinante); mestre; modelista; muflador ou forneiro; oficial de 1.ª; operador informático (até dois anos); operador-encarregado; operário qualificado; peleiro; preparador de trabalho; programador de fabrico; radiomontador geral até dois anos; subchefe de secção; técnico de 2.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório; técnico de prevenção; tradutor. . . . .	595	653
X	Agente de planeamento; agente de tempos e métodos; auxiliar de classificador de diamantes; chefe de compras; chefe de cozinha; chefe de linha de montagem; chefe de vendas; construtor de maquetas (mais de dois anos); decorador de execução (mais de dois anos); desenhador de execução (mais de dois anos); desenhador-decorador (até dois anos); encarregado; encarregado de 1.ª; encarregado de loja; encarregado de refeitório; encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais); encarregado geral; encarregado geral; encarregado ou chefe de secção; enfermeiro-coordenador; medidor (mais de dois anos); medidor-orçamentista (até dois anos); oficial principal; radiomontador geral (mais de dois anos); secretário de direcção; técnico de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório. . . . .	637	695
XI	Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico); assistente operacional (tirocinante); chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção; chefe de secção; desenhador de estudos (tirocinante); desenhador-decorador (mais de dois anos); desenhador-maquetista/arte-finalista (tirocinante); estagiário de programação informática; gestor de <i>stocks</i> ; medidor-orçamentista (mais de dois anos); monitor de formação de pessoal; operador informático (mais de dois anos); peleiro mestre; planificador (tirocinante); preparador informático de dados; técnico de contabilidade; técnico de maquetas (tirocinante) . . . . .	666	721
XII	Analista informático; analista químico; assistente operacional; chefe de escritório; chefe de secção (técnico de equipamento electrónico); chefe de serviços; classificador-avaliador de diamantes; decorador de estudos; desenhador de estudos; desenhador-maquetista/arte-finalista; gerente comercial; monitor informático; planificador; programador informático; técnico de contas; técnico de maquetas; técnico de medições e orçamentos; técnico de recursos humanos; tesoureiro. . . . .	742	778



## ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

Níveis	Âmbito profissional	Remunerações (em euros)
I	Técnico estagiário . . . . .	564
II	Técnico auxiliar . . . . .	632

Níveis	Âmbito profissional	Remunerações (em euros)
III	Técnico de 1.ª linha (1.º ano) . . . . .	747
IV	Técnico de 2.ª linha (2.º ano) . . . . .	895
V	Técnico de suporte . . . . .	1001
VI	Técnico de sistemas . . . . .	1117
VII	Adjunto de chefe de secção . . . . .	1302
VIII	Chefe de secção . . . . .	1366

## ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

Técnicos de engenharia (grupos)	Âmbito profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)	Âmbito profissional	Economistas e juristas (graus)
I a)	Engenheiro; Engenheiro Técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	876	930		
b)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	958	1025	Economista; jurista.	I a)
c)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1058	1142	Economista; jurista.	b)
II	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante, veterinário.	1206	1331	Economista; jurista.	II
III	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1461	1578	Economista; jurista.	III
IV	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1791	1913	Economista; jurista.	IV
V	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	2145	2258	Economista; jurista.	V

Lisboa, 13 de Maio de 2009.

## ANEXO VIII

## Associações outorgantes

## A) Associações sindicais:

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

*Maria Isabel Delgado Justino Fernandes*, mandatária.  
*Maria Helena Viegas*, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul:

*Maria Isabel Delgado Justino Fernandes*, mandatária.  
*Maria Helena Viegas*, mandatária.

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

*Maria Isabel Delgado Justino Fernandes*, mandatária.  
*Maria Helena Viegas*, mandatária.

Pelo STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

*Maria Isabel Delgado Justino Fernandes*, mandatária.  
*Maria Helena Viegas*, mandatária.

Pelo OFICIAISMAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

*Maria Isabel Delgado Justino Fernandes*, mandatária.  
*Maria Helena Viegas*, mandatária.

Pelo SQT D — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Maria Isabel Delgado Justino Fernandes*, mandatária.  
*Maria Helena Viegas*, mandatária.

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

*Maria Isabel Delgado Justino Fernandes*, mandatária.  
*Maria Helena Viegas*, mandatária.

## B) Associação patronal:

Pela ACIRO — Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste:

*Mário Neves Silva Reis*, presidente da direcção.  
*Fernando Duarte Xavier*, vogal da direcção.

## Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que

outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação. Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES — Açores Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 17 de Dezembro de 2008. — Pela Direcção Nacional: *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro — Maria das Dores de Oliveira Torres.*

Depositado em 22 de Junho de 2009, a fl. 49 do livro n.º 11, com o n.º 146/09, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**CCT entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Âmbito**

1 — A presente convenção colectiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as entidades patronais do sector das Cantinas, Refeitórios e Fábricas de Refeições, representadas pela AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

2 — A presente CCT revoga parcialmente o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 2008.

3 — Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 20 500 trabalhadores e 80 empresas, representativas de cerca de 5000 estabelecimentos.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Área**

A área territorial de aplicação da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Vigência**

A presente CCT entra em vigor na data da sua publicação e tem um período mínimo de vigência de 12 meses.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Remunerações mínimas pecuniárias de base**

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas das tabelas constantes do anexo I.

2 — Na remuneração base efectivamente auferida pelos trabalhadores não se inclui o valor da alimentação nem das demais prestações pecuniárias.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Valor pecuniário da alimentação**

Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação, que não poderá em algum caso ser deduzido no salário do trabalhador, independentemente do montante deste, é o previsto no anexo I.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Manutenção em vigor**

As matérias que não estejam regulamentadas no presente IRCT são aplicadas as que se encontram publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, e respectivas actualizações.

**ANEXO I**

**A) Subsídio de alimentação**

1 — No caso dos trabalhadores que prestem serviço fora do local de confecção ou consumo de refeições, a alimentação será substituída por um equivalente pecuniário mensal o valor é de €123,22, salvo se os mesmos, sem infringirem o seu horário de trabalho, preferirem deslocar-se a um estabelecimento da entidade patronal.

2 — As empresas podem satisfazer o valor do subsídio de alimentação referido no número anterior através de senhas diárias de refeição.

**B) Valor pecuniário da alimentação**

1 — Valor das refeições completas/mês — €31,64.  
2 — Valor das refeições avulsas:

Pequeno-almoço — €0,79;

Almoço, jantar ou ceia completa — €3,19.

**C) Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base**

Nível	Categorias	Remunerações (euros)
13	Director-geral . . . . .	1 476,90
12	Analista de informática . . . . . Assistente de direcção . . . . . Chefe de contabilidade/contabilista . . . . . Director comercial . . . . . Director de serviços . . . . . Director de pessoal . . . . . Director técnico . . . . .	1 205
11	Chefe de departamento . . . . . Chefe de divisão . . . . . Chefe de serviços . . . . . Técnico de nutrição I . . . . .	983,40
10	Chefe de secção (escritório) . . . . . Chefe de vendas . . . . . Inspector . . . . . Secretário de administração . . . . . Técnico de nutrição II . . . . . Tesoureiro . . . . .	870,40
9	Assistente administrativo . . . . . Chefe de cafeteria/balcão . . . . . Chefe de compras/ecónomo . . . . . Chefe de cozinha . . . . . Chefe de pasteleiro . . . . . Encarregado de armazém . . . . . Encarregado de refeitório A . . . . . Inspector de vendas . . . . . Secretário da direcção . . . . .	782,50
8	Caixa . . . . . Chefe de sala de preparação . . . . . Controlador . . . . . Cozinheiro de 1.ª . . . . . Encarregado de refeitório B . . . . . Escriturário de 1.ª . . . . . Operador de computador . . . . . Pasteleiro de 1.ª . . . . . Técnico de vendas . . . . .	746,20
7	Fiel de armazém . . . . . Motorista de pesados . . . . . Operário polivalente . . . . .	692,20
6	Cobrador . . . . . Escriturário de 2.ª . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Pasteleiro de 2.ª . . . . . Prospector de vendas . . . . . Subencarregado de refeitório . . . . .	677,10
5	Cozinheiro de 2.ª . . . . . Dispenseiro A . . . . . Encarregado de balcão . . . . . Encarregado de bar . . . . . Encarregado de preparador/embalador . . . . . Escriturário de 3.ª . . . . .	607,90
4	Chefe de copa . . . . . Cozinheiro de 3.ª . . . . . Dispenseiro B . . . . . Preparador/embalador . . . . .	562,70

Nível	Categorias	Remunerações (euros)
3	Controlador-caixa . . . . . Empregado de armazém . . . . . Empregado de bar . . . . . Empregado de balcão de 1.ª . . . . . Empregado de distribuição . . . . . Manipulador/ajudante de padaria . . . . . Preparador de cozinha . . . . .	536,40
2	Empregado de balcão de 2.ª . . . . . Empregado de distribuição personalizada . . . . .	521,60
1	Ajudante de dispenseiro . . . . . Ajudante de motorista . . . . . Contínuo . . . . . Estagiário de <i>barman</i> (um ano) . . . . . Estagiário de cozinheiro (um ano) . . . . . Estagiário de escriturário do 1.º ano . . . . . Estagiário de pasteleiro (um ano) . . . . . Empregado de limpeza . . . . . Empregado de refeitório . . . . .	508,30

Lisboa, 21 de Abril de 2009.

Pela AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal:

*Mário Pereira Gonçalves*, presidente da direcção.

*Luís Filipe Cardim*, presidente do sector de actividade das cantinas, refeitórios e fábricas de refeições.

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional da Indústria e da Energia (SINDEL):

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

**Texto consolidado****CAPÍTULO I****Âmbito, área e revisão****Cláusula 1.ª****Âmbito**

1 — A presente convenção colectiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as entidades patronais do sector das Cantinas, Refeitórios e Fábricas de Refeições, representadas pela AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

2 — Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 20 500 trabalhadores e 80 empresas, representativas de cerca de 5000 estabelecimentos.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Área

A área territorial de aplicação da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*; vigorará pelo prazo de 24 meses contados a partir daquela data, e revoga o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 2008.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2009.

3 — A denúncia poderá ser feita:

a) Decorridos 10 meses sobre a data referida no n.º 2, no que respeita às cláusulas de expressão pecuniária;

b) Decorridos 20 meses após a referida data 1 de Janeiro de 2009, no que respeita ao clausulado geral.

4 — A denúncia para ser válida, deverá ser remetida por carta registada, com aviso de recepção, às demais partes contratantes e será acompanhada de proposta de revisão.

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta.

6 — As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8 — As negociações durarão 20 dias, com possibilidade de prorrogação, mediante acordo das partes.

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

10 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

## CAPÍTULO II

### Da admissão e carreira profissional

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Condições de admissão — Princípio geral

1 — Para os casos previstos na lei ou nesta convenção são condições gerais mínimas de admissão:

a) Idade mínima de 16 anos completos;

b) Exibição de certificado comprovativo de habilitações correspondentes ao último ano de escolaridade obrigatória, excepto para os trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão;

c) Nas profissões em que é exigida, a posse de carteira profissional ou documento comprovativo de que foi requerida;

d) Robustez física para o exercício da actividade, comprovada por documento idóneo, quando exigido por lei.

2 — As condições específicas e preferenciais de admissão são as constantes da parte I do anexo II.

3 — A comprovação pelo trabalhador de que requereu a carteira profissional tem de ser feita até 30 dias após o início da prestação de serviço, sob pena de nem o trabalhador poder continuar a prestar trabalho, nem a entidade a entidade patronal o poder receber.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Período de experiência

1 — Nos contratos sem termo, 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 denunciar o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia terá de ser operada com um aviso prévio de 7 dias.

4 — O período de experiência é de 90 dias de trabalho efectivamente prestado, porém para as categorias de chefia intermédia dos níveis 11 e 10, o período de experiência pode ir até 180 dias e para as categorias dos níveis 13 e 12 pode ir até 240 dias.

5 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Estágio ou tirocínio — Conceito

1 — Estágio ou tirocínio são os períodos de tempo necessários para que o trabalhador adquira o mínimo de conhecimentos e experiência adequados ao exercício de uma profissão naquelas que o admitem nos termos desta CCT.

2 — As normas que regulamentam o estágio e o tirocínio e a sua duração são as estabelecidas na parte II do anexo II.

## CAPÍTULO III

### Dos direitos, deveres e garantias das partes

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Deveres do empregador

São, especialmente, obrigações do empregador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Adotar, 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;
- h) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1 — São obrigações do trabalhador:

- a) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispendar à sua apresentação exterior os cuidados necessários à dignidade pessoal e da função que desempenha;
- 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 ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, 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 e daqueles que lhe forem confiados pela entidade patronal e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Não conceder créditos sem que tenha sido, para isso especialmente autorizado;
- l) Todas as demais obrigações previstas na lei e na presente convenção.

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade patronal:

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

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 10.<sup>a</sup>;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem acordo deste, salvo as excepções previstas nesta convenção;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta convenção.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Baixa de categoria

1 — O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, for imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador; e, ainda, com o seu acordo escrito, devidamente fundamentado.

2 — O trabalhador poderá adquirir a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente, nos termos do n.º 1.

## CAPÍTULO IV

### Da prestação de trabalho

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Período diário e semanal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período diário e semanal de trabalho será:

- a) Para profissionais de escritório, de informática, técnicos de desenho e cobradores, oito horas diárias e quarenta semanais, em cinco dias;
- b) Para os telefonistas oito horas diárias e quarenta horas semanais;
- c) Para os trabalhadores que prestem serviço nos estabelecimentos de concessão e fábricas de refeições quarenta e quatro horas semanais em cinco dias ou cinco dias e meio;
- d) Para os trabalhadores indicados na alínea anterior podem ainda ser praticados quarenta e quatro horas semanais em seis dias, desde que haja acordo individual e escrito de pelo menos três quartos dos trabalhadores aos quais haja que ser aplicado esse horário.

2 — Sempre que o horário seja de cinco dias e meio, o trabalhador não pode ser obrigado a realizar em cada dia mais de nove horas e menos de quatro horas de trabalho.

3 — Porém, em termos médios, por referência a um período máximo de quatro meses, podem os trabalhadores, praticar horários diários de doze horas, sem que o traba-

lho semanal exceda sessenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4 — Nos termos previstos no número anterior, os trabalhadores não podem exceder 50 horas em média num período de dois meses.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Intervalos de horário de trabalho

1 — O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a cinco horas.

2 — Mediante acordo do trabalhador, poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja a soma não poderá ser superior a cinco horas.

3 — O período destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste e não é considerado na contagem de tempo de descanso, salvo quando este seja superior a duas horas.

4 — O intervalo entre o termo de trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a dez horas.

5 — Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a cinco horas nem inferior a duas; porém, para os trabalhadores referidos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 da cláusula anterior haverá um descanso ao fim de três ou quatro horas de trabalho, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas.

6 — Para os restantes trabalhadores, poderá o primeiro período de trabalho ser igual a seis horas, seguido de um período de descanso que não pode ser inferior a uma nem superior a três horas.

7 — Sempre que haja acordo escrito entre a entidade patronal e o trabalhador e a natureza do trabalho o permita, poderá ser praticado o horário seguido, sem prejuízo do período destinado às refeições.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Horários especiais

1 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho nocturno, excepto no período compreendido entre as 0 e as 5 horas.

2 — O período de trabalho diário do menor com idade igual ou superior a 16 anos, deve ser interrompido por um intervalo de duração compreendido entre uma e duas horas, por forma que não preste mais de quatro horas e trinta minutos de trabalho consecutivo.

3 — Se o menor tiver idade igual ou superior a 16 anos deve assegurar um descanso diário mínimo onze horas consecutivas, entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos.

4 — Ao trabalhador estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos, obrigando-se o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize com o horário da secção onde trabalha.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Alteração do horário

1 — A entidade empregadora pode alterar o horário de trabalho, quando se verifique necessidade imperiosa de tal

mudança, ou quando haja solicitação escrita da maioria dos trabalhadores.

2 — Não se considera alteração, a simples substituição ou aumento de pessoal dentro da tipologia de horários que tenha sido elaborada e comunicada nos termos legais.

3 — Os acréscimos de despesas de transporte que se verifiquem para o trabalhador ou trabalhadores, resultantes da alteração do horário decidida pela entidade empregadora, constituirão encargo desta.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário parcial

1 — É permitida a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.

2 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 85 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

3 — A remuneração será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores a tempo inteiro com a mesma categoria profissional e em função do número de horas de trabalho prestado.

4 — Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de duas ou mais empresas, desde que, no conjunto, não somem mais de nove horas diárias nem quarenta e quatro semanais.

5 — Todos os trabalhadores sujeitos a este regime, salvo aqueles que já o pratiquem, não poderão trabalhar por conta própria ou alheia em concorrência com a sua entidade empregadora.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão estar isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem, expressamente, desde que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis 11, 10 e 9, terá direito a um prémio de 20 %, calculado sobre a remuneração mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição horária efectiva, acrescida de 100 %.

3 — O cálculo da remuneração normal deve ser feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

*Rm* = valor da retribuição mensal;

*N* = período normal de trabalho semanal.

4 — Cada trabalhador pode, em cada ano civil, prestar o máximo de 200 horas suplementares.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno prestado entre as 22 e as 24 horas será pago com um acréscimo de 25 %; o trabalho nocturno prestado entre as 24 e as 7 horas será pago com um acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas quatro ou mais horas durante o período considerado nocturno, será todo o período diário remunerado com este acréscimo.

3 — A retribuição auferida pelo trabalhador não pode ser reduzida por mero efeito da entrada em vigor do Código do Trabalho.

4 — O trabalhador que tenha prestado, nos 12 meses anteriores à publicação do Código do trabalho, pelo menos cinquenta horas entre as 20 e as 22 ou cento e cinquenta horas de trabalho nocturno depois das 22 horas mantém o direito ao acréscimo de 25 %, sempre que realizar a sua prestação entre as 20 e as 22 horas.

5 — Se, além de nocturno, o trabalho for suplementar, prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

6 — Quando o trabalho nocturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a entidade empregadora suportará as despesas de outro meio de transporte.

7 — As ausências de trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 38.<sup>a</sup>

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Deslocações em serviço

1 — Os trabalhadores que no âmbito das respectivas funções se desloquem em serviço das empresas terão direito ao pagamento de:

a) Transporte em caminho-de-ferro, avião ou 0,25 do preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido quando transportados em viatura própria;

b) Alimentação e alojamento condignos mediante a apresentação de documentos, justificativos e comprovativos das despesas.

2 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa, deverá esta abonar previamente um valor estimado e acordado entre as partes, de modo a fazer face às despesas de deslocação em serviço.

3 — Nas grandes deslocações a entidade empregadora deverá atender ao pedido do trabalhador na contratação de um seguro de vida, com condições e capital a estipular conforme os casos e de acordo com ambas as partes.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Local de trabalho

O local de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Transferência de local de trabalho

1 — A transferência de trabalhadores está condicionada a acordo prévio escrito.

2 — Não havendo acordo escrito, os trabalhadores dos refeitórios e cantinas de concessão poderão ser transferidos para qualquer estabelecimento da entidade patronal desde que o mesmo se situe num raio de 35 km, contados a partir do local de residência do trabalhador, se existir motivo grave prévia e devidamente justificado pela entidade patronal.

3 — Verificada a impossibilidade real da situação prevista no número anterior, ou seja a inexistência de um estabelecimento no referido raio, os 35 km contar-se-ão a partir do anterior local de trabalho.

4 — Consideram-se motivos graves justificativos da transferência do trabalhador, nomeadamente os seguintes:

a) Existência de litígio entre a concedente e a concessionária sobre a permanência do trabalhador na cantina, por facto imputável a este, e desde que a concedente imponha a transferência do trabalhador;

b) Manifesta incompatibilidade nas relações de trabalho com os colegas;

c) Nos casos de tomada de concessão nos 15 dias iniciais, se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão da nova concessionária;

d) Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória, nos serviços que a concessionária presta, nomeadamente a redução de refeições, por motivos alheios à mesma entidade.

5 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se a alteração resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço, ou se resultar do encerramento parcial ou total desse estabelecimento.

6 — A decisão de transferência do local de trabalho, nos termos do n.º 5, tem de ser comunicada ao trabalhador, de forma fundamentada, e por escrito, com 30 dias de antecedência; salvo, motivos justificativos alheios à empresa, sendo neste caso, a comunicação efectuada ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias.

## CAPÍTULO V

### Da suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal, que será sempre gozado ininterruptamente.

2 — Para os empregados administrativos o descanso semanal será ao sábado e domingo, salvo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

3 — Para os restantes demais profissionais o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho.

4 — A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia autorização da entidade patronal.

5 — Sempre que possível, a entidade patronal proporcionará aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia de feriado será remunerado com o acréscimo de mais 100 % sobre a retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que tenham trabalhado mais de quatro horas em dias de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes. Tal direito existirá, ainda, independentemente do número de horas de trabalho prestado, quando em dia de descanso o trabalhador seja propositadamente chamado à empresa para prestar trabalho. Em qualquer dos casos, o período de três dias poderá ser alargado desde que as conveniências de serviço o justifiquem.

3 — Salvo acordo entre as partes, o alargamento do período de três dias não poderá exceder um mês.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Feriatos

1 — O trabalho prestado em dias de feriado será havido como suplementar e pago nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 17.<sup>a</sup>, sendo *R* igual à remuneração do trabalho prestado em cada dia feriado, que igualmente crescerá à retribuição mensal do trabalhador.

2 — São considerados feriatos:

- 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, 8 e 25 de Dezembro.

3 — Além dos feriatos referidos no número anterior, são também de observância obrigatória a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se encontrar sediado o estabelecimento.

4 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado, por acordo das partes, noutra dia de significado local no período da Páscoa.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Férias — Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil, nos termos da lei geral.

2 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que de acordo com o trabalhador.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, com ressalva do disposto nos números que se seguem.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — A entidade patronal pode, nos termos da lei, encerrar total ou parcialmente o estabelecimento para efeito de gozo de férias dos seus trabalhadores.

3 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Escolha da época das férias

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

2 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal marcá-las no período de 1 de Maio a 31 de Outubro e de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente.

3 — O início das férias não pode coincidir com o dia de descanso semanal do trabalhador nem com o dia feriado.

4 — Na fixação das férias a entidade patronal observará uma escala rotativa de modo a permitir anual e consecutivamente a utilização de todos os meses de Verão, por cada trabalhador, de entre os que desejam gozar férias no referido período.

5 — Sem prejuízo dos números anteriores, a entidade patronal deve elaborar sempre, até 15 de Abril, um mapa de férias de todo o pessoal ao seu serviço, que afixará em local visível na empresa.

6 — O disposto no n.º 2 não se aplica às micro-empresas.



Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Alteração do período de férias**

1 — Se depois de marcado o período de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento do seu início ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente venha a sofrer na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

3 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Retribuição das férias**

1 — Durante as férias o trabalhador mantém o seu direito à retribuição.

2 — O trabalhador que mantém o acréscimo retributivo do n.º 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>, e que recebia esse acréscimo na retribuição das férias, mantém esse direito nos termos da referida cláusula.

3 — No ano da transferência da concessão, o pagamento da retribuição de férias é da responsabilidade do concessionário cessante na parte proporcional que lhe diz respeito.

4 — Em caso de incumprimento do disposto no número anterior é da responsabilidade do novo concessionário o pagamento da retribuição de férias, sem prejuízo do direito de regresso sobre o concessionário cessante, na parte proporcional que é da responsabilidade deste.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores têm anualmente direito a um subsídio de férias igual à retribuição das férias, com excepção do valor da alimentação referido no anexo 1.

2 — No ano da cessação do contrato o trabalhador receberá um subsídio de férias calculado segundo os meses de trabalho efectivo que tenha prestado.

3 — No ano da transferência da concessão, o pagamento do subsídio de férias é da responsabilidade do concessionário cessante na parte proporcional que lhe diz respeito.

4 — Em caso de incumprimento do disposto no número anterior é da responsabilidade do novo concessionário o pagamento do subsídio de férias, sem prejuízo do direito de regresso sobre o concessionário cessante, na parte proporcional que é da responsabilidade deste.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Alimentação nas férias**

1 — Quando a alimentação for fornecida em espécie, pode o trabalhador optar por continuar a tomar as refeições

no estabelecimento durante o decurso das férias, se este não encerrar.

2 — No caso referido no número anterior, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal a sua opção com, pelo menos, 15 dias de antecedência sobre a data do início do gozo de férias.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova das faltas justificadas**

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

5 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

6 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

8 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, sendo que a prova da situação de doença é feita por estabelecimentos hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestados médico, podendo ser fiscalizada por médico a requerimento do empregador dirigido à segurança social.

9 — No caso da segurança social não indicar o médico no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador e em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos no números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

10 — No caso de incumprimento das obrigações do n.º 1, bem como de oposição à fiscalização referida no n.º 10, as faltas são consideradas injustificadas e a apresentação de declaração médica com intuito fraudulento constitui justa causa de despedimento.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

1 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e em legislação especial;

f) 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;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição 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) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea j) do n.º 1 da cláusula 34.<sup>a</sup>;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador

2 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente, para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

3 — No caso previsto na alínea h) da cláusula 34.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição, correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias na

proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

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

4 — As faltas dadas pelos motivos previstos no n.º 1 da cláusula 34.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

5 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar grave quando excederem três dias seguidos ou seis interpolados no mesmo ano civil.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Dia de aniversário do trabalhador

1 — No dia de aniversário do trabalhador, este terá direito à dispensa de prestação de trabalho, sem prejuízo da retribuição, durante pelo menos quatro horas.

2 — Para efeitos do número anterior, o período a gozar será marcado pela entidade patronal, que na medida do possível, procurará atender à preferência manifestada pelo trabalhador.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

1 — Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas de trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rm = Rd/30$$

sendo:

*Rm* = remuneração mensal;

*Rd* = remuneração diária.

2 — Quando o desconto se reporte a horas não trabalhadas, o cálculo do valor hora será feito de acordo com a fórmula do n.º 3 da cláusula 17.<sup>a</sup>

#### SECÇÃO IV

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A pedido escrito do trabalhador poderá a entidade patronal conceder-lhe licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizada pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade do trabalhador.

3 — Quando o período de licença ultrapasse 30 dias, aplica-se o regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Impedimento respeitante ao trabalhador**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas nesta convenção.

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

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador, para retomar a actividade sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5 — Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe a retomada do serviço, no prazo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Verificação de justa causa durante a suspensão**

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

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração**

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

**CAPÍTULO VI**

**Da retribuição**

**SECÇÃO I**

**Remuneração pecuniária**

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Remunerações mínimas pecuniárias de base**

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas das tabelas constantes do anexo I.

2 — Na remuneração base efectivamente auferida pelos trabalhadores não se inclui o valor da alimentação nem das demais prestações pecuniárias.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Lugar do cumprimento**

1 — A retribuição deve ser paga no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

2 — Tendo sido estipulado 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.

3 — Salvo, os casos previstos na lei geral, a entidade patronal não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1 — Os controladores-caixa, os caixas, os tesoureiros, os cobradores e os demais profissionais que tenham fundo de caixa à sua responsabilidade têm direito a um subsídio mensal para falhas, correspondente a 10 % da remuneração mínima pecuniária da base fixada, na tabela salarial que vigorar, para a categoria de controlador caixa.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1 — Na época de Natal, até ao dia 20 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês na parte pecuniária da sua retribuição.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando a relação de trabalho no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

**SECÇÃO II**

**Alimentação**

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Princípio do direito à alimentação**

Têm direito à alimentação todos os trabalhadores, abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo de estabelecimento onde prestem serviço, independentemente da natureza do contrato de trabalho e categoria profissional.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Fornecimento de alimentação**

Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida, obrigatoriamente, em espécie; nos demais estabelecimentos será substituída pelo equivalente pecuniário previsto no anexo I.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Refeições que constituem a alimentação**

1 — As refeições que integram a alimentação são o pequeno-almoço, o almoço, o jantar e a ceia.

2 — As refeições identificadas no número anterior, são constituídas de acordo com as características das refeições fornecidas no estabelecimento.

3 — Os trabalhadores que recebem a alimentação em espécie têm direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho e, no mínimo, a uma refeição ligeira e a uma refeição principal.

4 — Têm direito a ceia os trabalhadores que tenham actividade para além das 23 horas.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Tempo destinado às refeições

1 — As horas de refeição são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.

2 — O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais.

3 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão as refeições ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho, salvo se o trabalhador concordar expressamente com outro momento para o seu fornecimento.

4 — Nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

5 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11 horas.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Alimentação especial

O profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário do anexo I.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Valor pecuniário da alimentação

Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação, que não poderá em algum caso ser deduzido no salário do trabalhador, independentemente do montante deste, é o previsto no anexo I.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Casos em que deixa de ser prestada a alimentação

Nos casos previstos na cláusula 48.<sup>a</sup>, quando aos trabalhadores não seja fornecida a alimentação em espécie por facto que não lhes seja imputável, esta será substituída pelos montantes previstos na tabela B para o valor pecuniário da alimentação do anexo I, ou seja, pelo quantitativo global diário das refeições que deixarem de tomar.

## CAPÍTULO VII

### Da cessação do contrato entre a concedente e a concessionária

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Cessação do Contrato entre a concedente e a concessionária

1 — Em caso de transmissão de exploração, ou de estabelecimento, ou, ainda, de parte do estabelecimento que

constitua uma unidade económica, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, ainda que seja por concurso ou concurso público, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos trabalhadores, que se encontrem ao serviço da exploração, estabelecimento ou parte dele, há mais de 90 dias, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

2 — Na hipótese prevista no número anterior e relativamente aos trabalhadores que até a data da cessação do contrato celebrado entre a concedente e a concessionária prestem serviço nas cantinas, refeitórios e fábricas de refeições abrangidas pela presente convenção há 90 ou menos dias ou, ainda, aqueles cuja remuneração e ou categoria tenham sido alteradas dentro do referido período, desde que tal não tenha resultado directamente de aplicação de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será da responsabilidade da entidade que até então prestava serviço a manutenção dos respectivos vínculos contratuais.

3 — As regras dos números anteriores aplicam-se a todos os trabalhadores afectos a cantinas, refeitórios e fábricas de refeições abrangidas pela presente convenção, incluindo os que estejam com baixa médica ou acidentados, em cumprimento de tarefas legais ou outras ausências devidamente comprovadas ou justificadas.

4 — O concessionário cessante deverá notificar, quando possível, os trabalhadores ao seu serviço da cessação do respectivo contrato celebrado com a concedente.

5 — Nos casos previstos no n.º 1, a responsabilidade pelo pagamento da retribuição das férias e dos subsídios de férias e de Natal aos trabalhadores que ainda os não tenham recebido, sem prejuízo do direito de regresso em relação à concessionária cessante, nas partes proporcionais que são da responsabilidade desta, recairá sobre a entidade que a vier substituir.

## CAPÍTULO VIII

### Disposições finais

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Indumentária

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto a calça preta e a camisa branca tradicionais da indústria.

2 — A escolha de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do local de trabalho e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização do estabelecimento.

3 — As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargos da entidade patronal, desde que, possua lavandaria.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Utensílios partidos

Não é permitido descontar na retribuição do trabalhador o valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante de tais ocorrências.

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Objectos perdidos**

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm direito a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três elementos nomeados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros três elementos nomeados pela AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura da presente convenção quais os seus representantes.

3 — Compete à comissão paritária a interpretação das disposições da presente convenção e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4 — A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos dois representantes de cada uma das partes.

5 — As deliberações são vinculativas, constituindo automaticamente parte integrante da presente convenção quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação por qualquer das partes.

7 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

8 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar de assessores sem direito a voto.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**Manutenção de direitos adquiridos**

1 — Da aplicação da presente convenção não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de nível ou alteração de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser observadas, sem prejuízo do disposto na cláusula 10.<sup>a</sup>

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que a presente convenção.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Polivalência de funções**

1 — É permitida a prestação de trabalho em regime de polivalência de funções, considerando-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a mais de uma categoria, do mesmo nível ou nível superior, dentro do seu âmbito profissional.

2 — Os trabalhadores em polivalência têm direito a auferir a remuneração do nível superior respeitante às funções efectivamente desempenhadas.

3 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

**ANEXO I****A) Subsídio de alimentação**

1 — No caso dos trabalhadores que prestem serviço fora do local de confecção ou consumo de refeições, a alimentação será substituída por um equivalente pecuniário mensal o valor é de €123,22, salvo se os mesmos, sem infringirem o seu horário de trabalho, preferirem deslocar-se a um estabelecimento da entidade patronal.

2 — As empresas podem satisfazer o valor do subsídio de alimentação referido no número anterior através de senhas diárias de refeição.

**B) Valor pecuniário da alimentação**

1 — Valor das refeições completas/mês — €31,64.

2 — Valor das refeições avulsas:

Pequeno-almoço — €0,79;

Almoço, jantar ou ceia completa — €3,19.

**C) Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base**

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009)

Nível	Categorias	Remunerações (euros)
13	Director-geral . . . . .	1 476,90
12	Analista de informática . . . . . Assistente de direcção . . . . . Chefe de contabilidade/contabilista . . . . . Director comercial . . . . . Director de serviços . . . . . Director de pessoal . . . . . Director técnico . . . . .	1 205
11	Chefe de departamento . . . . . Chefe de divisão . . . . . Chefe de serviços . . . . . Técnico de nutrição I . . . . .	983,40
10	Chefe de secção (escritório) . . . . . Chefe de vendas . . . . . Inspector . . . . . Secretário de administração . . . . . Técnico de nutrição II . . . . . Tesoureiro . . . . .	870,40
9	Assistente administrativo . . . . . Chefe de cafetaria/balcão . . . . . Chefe de compras/ecónomo . . . . . Chefe de cozinha . . . . . Chefe de pasteleiro . . . . . Encarregado de armazém . . . . . Encarregado de refeitório A . . . . . Inspector de vendas . . . . . Secretário da direcção . . . . .	782,50

Nível	Categorias	Remunerações (euros)
8	Caixa ..... Chefe de sala de preparação..... Controlador ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Encarregado de refeitório B..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de computador ..... Padeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico de vendas .....	746,20
7	Fiel de armazém..... Motorista de pesados ..... Operário polivalente.....	692,20
6	Cobrador ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Padeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Prospector de vendas ..... Subencarregado de refeitório.....	677,10
5	Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Dispenseiro A ..... Encarregado de balcão..... Encarregado de bar ..... Encarregado de preparador/embalador ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> .....	607,90
4	Chefe de copa..... Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Dispenseiro B ..... Preparador/embalador .....	562,70
3	Controlador-caixa..... Empregado de armazém..... Empregado de bar ..... Empregado de balcão de 1. <sup>a</sup> ..... Empregado de distribuição ..... Manipulador/ajudante de padaria..... Preparador de cozinha .....	536,40
2	Empregado de balcão de 2. <sup>a</sup> ..... Empregado de distribuição personalizada ..	521,60
1	Ajudante de dispenseiro ..... Ajudante de motorista ..... Contínuo..... Estagiário de <i>barman</i> (um ano) ..... Estagiário de cozinheiro (um ano) ..... Estagiário de escriturário do 1.º ano ..... Estagiário de padeiro (um ano) ..... Empregado de limpeza..... Empregado de refeitório .....	508,30

Cláusula 61.<sup>a</sup>

## Cláusula transitória

Os trabalhadores que à data da publicação da presente convenção se encontrem classificados como dietistas, serão reclassificados na categoria de técnico de nutrição.

## ANEXO II

## Condições de admissão, estágio e acessos

I — Condições de admissão (sem prejuízo do disposto na cláusula 4.<sup>a</sup>)

## A) Trabalhadores do sector de hotelaria

Têm preferência na admissão, pela ordem indicada:

- Os trabalhadores diplomados pelas escolas de profissionais e já titulares da respectiva carteira profissional;
- Os trabalhadores titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas profissionais;
- Os trabalhadores munidos da competente carteira profissional.

## B) Trabalhadores administrativos

1 — Para estes profissionais exige-se como habilitação mínima o 9.º ano de escolaridade ou equivalente; estas habilitações não são, porém, exigíveis aos trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão.

2 — O ingresso nas profissões de escriturário e operador de computador poderá ser precedido de estágio.

3 — O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos.

## C) Preferência genérica nas admissões

Os trabalhadores que prestem serviço na empresa, em regime de contratos a termo, têm preferência na admissão para o preenchimento de postos de trabalho permanentes que se verifiquem.

## II — Estágio

## A) Trabalhadores do sector de hotelaria

1 — O preenchimento de vagas nas categorias de empregado de bar, cozinheiro e padeiro pode ser precedido de estágio, caso o trabalhador não seja titular da carteira profissional da profissão respectiva.

2 — O estágio terá a duração máxima de um ano, mas cessará logo que o trabalhador obtenha aproveitamento em curso de formação profissional adequado.

3 — Findo o estágio o trabalhador ascende automaticamente à respectiva categoria profissional.

## B) Trabalhadores administrativos

Logo que completem o período de estágio, os trabalhadores ingressam automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

## III — Acesso

## Trabalhadores administrativos

Os escriturários de 3.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> ingressam automaticamente na categoria profissional imediata logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

## ANEXO III

## Definição técnica das categorias

*Ajudante de despenseiro.* — É o trabalhador não qualificado que colabora no manuseamento, transporte e arreamento de mercadorias e demais produtos e na limpeza da despensa. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras, colaborando nas operações de carga e de descarga.

*Analista de informática.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e às transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para um programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação dos sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado, em conformidade, por analista orgânico e analista de sistemas.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos escriturários e colabora como seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.

*Assistente de direcção.* — É o trabalhador que auxilia o director na execução das suas funções. Pode ter a seu cargo a coordenação de vários departamentos.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de compras/ecónomo.* — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos arti-

gos baseados nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas aquisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelos quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

*Chefe de contabilidade/contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os 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 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 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 de registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

*Chefe de copa.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos da copa.

*Chefe de cozinha.* — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e *grill* nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares, elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas, é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa ou quantitativamente.

*Chefe de departamento, de divisão ou de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a

orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de financiamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de pasteleiro.* — É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário; requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável; cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas, mantém em dia os inventários de material e *stocks* de matérias-primas.

*Chefe de sala de preparação.* — É o trabalhador que coordena todo o serviço executado pelos profissionais preparadores.

*Chefe de secção de escritórios.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa; supervisiona o trabalho do pessoal de vendas e os outros membros do pessoal do sector de vendas; assegura-se do cumprimento dos princípios estabelecidos pela empresa em matérias de crédito e de vendas.

*Cobrador.* — É o trabalhador que efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

*Contínuo.* — É o trabalhador que executa tarefas diversas de carácter não especificado em escritórios; vigia entradas e saídas; presta informações de carácter geral aos visitantes, encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidos e anuncia-os; estampilha e entrega correspondência e outros documentos; auxilia acessoriamente os serviços de reprodução e arquivo de documentos.

*Controlador.* — É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados trabalhos de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento, controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

*Controlador-caixa.* — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré pagamento ou venda e ou recebimento de senhas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

*Cozinheiro (1.ª, 2.ª e 3.ª).* — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à con-

fecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições; vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

*Despenseiro.* — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

*Director comercial.* — É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as operações de venda da empresa, determina as possibilidades do mercado e avalia a situação das vendas; consulta o director geral e os chefes de departamento com vista a determinar as tabelas de preços, as condições da prestação dos serviços e a fixar os orçamentos relativos ao pessoal e à promoção de vendas; concebe e estabelece o programa de vendas, compreende, nomeadamente, os métodos e os incentivos das vendas, as campanhas especiais de vendas e a formação profissional do pessoal; controla e coordena as actividades do departamento de vendas; consulta os trabalhadores ligados às vendas acerca das tendências do mercado, nomeadamente no que diz respeito às reacções da clientela face aos produtos da empresa e toma decisões relativas às actividades do departamento de vendas; faz relatórios sobre as operações de venda a pedido do director geral. Pode negociar directamente contratos de vendas e organizar, orientar e controlar os estudos do mercado referentes às operações de venda. Pode tratar, com agências de publicidade ou outras organizações, da preparação e apresentação de publicidade comercial da empresa e aprovar o material publicitário antes da sua publicação.

*Director-geral.* — É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as actividades de uma empresa e coordena o trabalho dos seus colaboradores imediatos, determina a política geral da empresa, tendo em conta a situação presente, os resultados obtidos e as previsões feitas, estabelecendo o programa com vista à concretização dessa política; determina a maneira pela qual os objectivos estabelecidos na programação devem ser atingidos, consultando os seus colaboradores imediatos sobre problemas tais como métodos de exploração, instalação e equipamento necessários, recursos financeiros, vendas e pessoal; delega nos colaboradores a execução detalhada do programa; representa a empresa em negociações ou dirige estas em seu nome; decide das nomeações dos quadros superiores; faz relatórios de gestão.

*Director de pessoal.* — É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as actividades ligadas aos problemas de pessoal e às relações de trabalho de uma empresa e participa na definição da política de organização nos domínios da contratação, formação profissional, segurança, serviços sociais e outros domínios que digam respeito ao pessoal. Determina os recursos de mão-de-obra em relação com as necessidades presentes e futuras da empresa; consulta o director geral e os chefes de departamento sobre problemas tais como contratação, tabelas salariais, admissões ou despedimentos de pessoal, assim como sobre a condução de negociações ou consultas com os representantes dos trabalhadores; participa na definição da política de pessoal;



concebe e põe em funcionamento os processos de formação profissional de promoções, de segurança e higiene, de determinação dos níveis salariais, dos canais de consulta e comunicação das reclamações e outros assuntos que dizem respeito ao pessoal, aconselha e assiste o chefe de departamento sobre questões de pessoal, controla e coordena as actividades da direcção do pessoal, tomando as decisões necessárias ao seu fornecimento, aconselha ou assiste o director geral nas negociações com os representantes dos trabalhadores e toma parte ou dirige essas negociações. Por vezes representa a empresa em tribunais de arbitragem de conflitos de trabalho.

*Director de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades 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, matérias, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Director técnico.* — É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as actividades ligadas à exploração dos serviços e participa na definição da política de exploração e desenvolvimento dos serviços; colabora com o director comercial e o director geral na análise da situação dos serviços, para ajuizar se correspondem às necessidades dos utilizadores, tendo em conta o volume de utentes e clientes e da sua evolução provável, bem como da capacidade dos equipamentos existentes; colabora na definição da política de exploração e de desenvolvimento dos serviços; colabora na fixação ou aprovação dos métodos ou processos a seguir para uma exploração eficaz dos serviços; controla e coordena as actividades de exploração e todas as decisões necessárias; elabora relatórios para o director geral sobre exploração.

*Empregado de armazém.* — É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou utilização. Fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

*Empregado de balcão (1.ª e 2.ª).* — Atende e serve os clientes em estabelecimentos de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para os serviços ao exterior; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria ou procede à aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais

presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações; bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários.

*Empregado de bar.* — É o trabalhador que prepara e serve bebidas de frutos, sandes e produtos similares; pode receber e registar as importâncias respectivas.

*Empregado de distribuição.* — É o trabalhador que em veículo da empresa concessionária ou da empresa cedente, se desloca aos diversos centros; prepara, condiciona, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher; procede à verificação de todo o material ou géneros inerentes a todo o circuito, executa serviços de higienização dos sectores do seu circuito, podendo ajudar o motorista.

*Empregado de distribuição personalizada.* — É o trabalhador que prepara o equipamento necessário ao serviço, reúne os alimentos das secções de produção, procede ao seu acondicionamento e faz entrega e arrumação dos utensílios e das áreas de acondicionamento, preparação e armazenagem. Controla as encomendas e prepara as requisições aos sectores de produção.

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

*Empregado de refeitório.* — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório ou outros locais de confecção e distribuição todos os trabalhadores relativos aos mesmos, nomeadamente preparação, disposição, distribuição e higienização nos locais onde são fornecidas refeições; empacotamento e disposição dos talheres, disposição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões e mesas de centro de convívio todos os géneros sólidos e líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, louças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios existentes; lava talheres, vidros, louças, recipientes, preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio de diversos sectores que compõem o refeitório.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo Ter sob sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

*Encarregado de balcão.* — É o trabalhador que supervisiona as tarefas de alimentação do balcão, o empratamento, e coordena o serviço de balcão da linha self-service.

*Encarregado de bar.* — É o trabalhador que supervisiona, coordena e executa os serviços de bar num refeitório ou centro de convívio.

*Encarregado de preparador/embalador.* — É o trabalhador que supervisiona e coordena o serviço executado pelos preparadores embaladores.

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade

das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e de demais sectores do refeitório ou cantinas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

*Escriturário (1.ª, 2.ª e 3.ª).* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

*Estagiário de barman.* — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de empregado de bar e executar as suas funções.

*Estagiário de cozinheiro.* — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de cozinheiro e executar as suas funções.

*Estagiário de pasteleiro.* — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de pasteleiro e executar as suas funções.

*Estagiário (escritório).* — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respectivas entradas e saídas.

*Inspector.* — É o trabalhador que coordena a inspecção os diversos centros; tem autonomia sobre todo o pessoal, documentos e serviços, dentro do centro; fornece dados e faz relatórios para apreciação superior. Em todo ou qualquer refeitório ou cantina, onde não haja serviço central de apoio, o profissional responsável poderá ter essa categoria, mesmo que a nomenclatura utilizada no quadro da empresa seja a de «encarregado de refeitório».

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que coordena e orienta o trabalho de uma ou mais equipas de venda; reúne com os vendedores para transmitir e recolher informações e indicar lotes de venda ideais a atingir; toma conhecimento de problemas surgidos com os clientes, tais como reclamações, e transmite-os ao departamento comercial; controla os resultados e a actuação das equipas, analisando mapas, gráficos e os relatórios dos técnicos de vendas, elabora gráficos e relatórios resumos semanais e mensais dos resultados das vendas, problemas detectados e actividades da concorrência; estuda previsões das vendas com base

nos mapas, elaborando estimativas; colabora na formação técnica dos vários elementos das equipas de vendas.

*Manipulador/ajudante de padaria.* — É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias acima referidas, auxiliando no fabrico do pão e ou produtos afins, compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

*Motorista.* — É o trabalhador que possuindo licença de condução como profissional conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

*Operador de computadores.* — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizando, 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 escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador, 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 o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola, operador de material periférico.

*Operário polivalente.* — É o trabalhador que executa tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

*Pasteleiro de 1.ª* — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia as temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

*Pasteleiro de 2.ª* — É o trabalhador que trabalha com o forno; qualquer que seja a área coadjuva o pasteleiro de 1.ª no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

*Preparador de cozinha.* — É o trabalhador que sob as ordens de um cozinheiro o auxilia nas suas tarefas, designadamente na preparação de legumes, peixes, carnes e outros alimentos.

*Preparador/embalador.* — É o trabalhador que prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções de produção e procede à sua embalagem e acondicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

*Prospector de vendas.* — É o trabalhador que averigua e estuda as possibilidades do mercado, elabora os relatórios e o cadastro de projecção de clientes, estabelece e mantém contactos com os clientes actuais e potenciais, podendo propor novos clientes, elabora orçamentos e faz projectos para concurso, estuda e propõe alterações de preços, custos e outros encargos dos contratos em vigor, podendo colaborar nos estudos de gestão de unidades. Colabora no estudo técnico das unidades, nomeadamente quanto a tipos de instalações, necessidades de materiais, pessoal e stocks, e propõe técnicas de montagem e funcionamento da linha.

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

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

*Subencarregado de refeitório.* — É o trabalhador que superintende nos diversos trabalhos dos refeitórios em que o número de refeições diárias seja inferior a 200. Em refeitórios com um número superior de refeições diárias este profissional, quando exista, trabalhará sob a orientação do encarregado de refeitório, podendo, eventualmente, substituí-lo na sua ausência.

*Técnico de nutrição.* — É o técnico que desenvolve funções científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional. Avalia o estado de nutrição de uma dada comunidade, detecta desequilíbrios alimentares geradores de doença e promove a sua correcção, coordena programas de educação e aconselhamento alimentar. Faz controlo de qualidade e procede à inspecção dos alimentos no campo hígio-sanitário. Pode planificar e calcular regimes alimentares, fazer auditorias e colaborar em projectos de equipamentos para serviços de alimentação. Desenvolve acções de formação, manuais e normas no campo da nutrição e da higiene e segurança alimentar.

*Técnico de vendas.* — É o trabalhador que fala com o cliente, informa-se dos serviços e produtos que o cliente deseja e dos custos/preços aproximados que está disposto a pagar, auxilia o cliente a efectuar a escolha, evidenciando as qualidades e vantagens dos serviços e produtos, salientando as características de ordem técnica e outras, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; faz contratos.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhes estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por

vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

## ANEXO IV

### Níveis de enquadramento profissional

Nível XII:

Director-geral.

Nível XII:

Analista de informática;  
Assistente de direcção;  
Chefe de contabilidade/contabilista;  
Director comercial;  
Director de pessoal;  
Director de serviços;  
Director técnico.

Nível XI:

Chefe de departamento;  
Chefe de divisão;  
Chefe de serviços;  
Técnico de nutrição I.

Nível X:

Chefe de secção (escritório);  
Chefe de vendas;  
Inspector;  
Secretário de administração;  
Técnico de nutrição II;  
Tesoureiro.

Nível IX:

Assistente administrativo;  
Chefe de cafeteria/balcão;  
Chefe de compras/ecónomo;  
Chefe de cozinha;  
Chefe de pasteleiro;  
Encarregado de armazém;  
Encarregado de refeitório A;  
Inspector de vendas;  
Secretário de direcção.

Nível VIII:

Caixa;  
Chefe de sala de preparação;  
Controlador;  
Cozinheiro de 1.ª;  
Encarregado de refeitório B;  
Escriturário de 1.ª;  
Operador de computador;  
Pasteleiro de 1.ª;  
Técnico de vendas.

Nível VII:

Fiel de armazém;  
Motorista de pesados;  
Operário polivalente.

Nível VI:

Cobrador;  
Escriturário de 2.<sup>a</sup>;  
Motorista de ligeiros;  
Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>;  
Prospector de vendas;  
Subencarregado de refeitório.

Nível V:

Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>;  
Dispenseiro A;  
Encarregado de balcão;  
Encarregado de bar;  
Encarregado de preparador/embalador;  
Escriturário de 3.<sup>a</sup>

Nível IV:

Chefe de copa;  
Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>;  
Dispenseiro B;  
Preparador/embalador.

Nível III:

Controlador-caixa;  
Empregado de armazém;  
Empregado de bar;  
Empregado de balcão de 1.<sup>a</sup>;  
Empregado de distribuição;  
Manipulador/ajudante de padaria;  
Preparador de cozinha.

Nível II:

Empregado de balcão de 2.<sup>a</sup>;  
Empregado distribuição personalizada.

Nível I:

Ajudante de dispenseiro;  
Ajudante de motorista;  
Contínuo;  
Estagiário de *barman* (um ano);  
Estagiário de cozinheiro (um ano);  
Estagiário de escriturário do 1.º ano;  
Estagiário de pasteleiro (um ano);  
Empregado de limpeza;  
Empregado de refeitório.

Lisboa, 21 de Abril de 2009.

Pela AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal:

*Mário Pereira Gonçalves*, presidente da direcção.

*Luís Filipe Cardim*, presidente do sector de actividade das cantinas, refeitórios e fábricas de refeições.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional da Indústria e da Energia (SINDEL):

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Depositado em 24 de Junho de 2009, a fl. 49 do livro n.º 11, com o n.º 148/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**AE entre a CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional na indústria de fabricação e comercialização de cimento e obriga, de um lado, a CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A., e, por outro, os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias profissionais ou profissões previstas nesta convenção representados pelas associações sindicais signatárias ou que nelas se venham a filiar.

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, serão abrangidos pela presente acordo 835 trabalhadores e um empregador.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência e denúncia

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de três anos, sem prejuízo da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — A tabela salarial 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.

3.1 — Em vez da denúncia, as partes poderão propor revisões parciais da convenção, devendo nesse caso indicar na proposta negocial quais as cláusulas que pretendem sejam revistas, alteradas ou revogadas.

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.

## CAPÍTULO II

### Condições de admissão

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Admissão de trabalhadores e preenchimento de vagas

1 — Na admissão será respeitada a escolaridade mínima obrigatória ou curso equivalente, sendo certo que, reunidos tais requisitos, a idade não poderá ser óbice à admissão ou ao preenchimento de vaga.

2 — Para as funções que, nos termos da lei, sejam exigíveis títulos profissionais, só poderão ser admitidos trabalhadores que com eles estejam habilitados, designadamente com certificação profissional.

3 — Nenhum contrato pode ser celebrado sem que o trabalhador seja considerado apto em exame clínico prévio estabelecido pelo serviço de medicina do trabalho da empresa.

4 — O médico responsável pela avaliação dos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade profissional, salvo autorização escrita deste.

5 — No preenchimento das vagas dar-se-á sempre preferência aos trabalhadores ao serviço da empresa que reúnam os requisitos previstos para o perfil da função, tendo em consideração os seguintes critérios:

- 5.1 — Reconhecida competência profissional;
- 5.2 — Maior experiência nas funções pretendidas;
- 5.3 — Antiguidade ao serviço da empresa.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador terá de dar um aviso prévio de sete dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental inicialmente previsto.

3 — O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho.

4 — O período experimental tem a seguinte duração:

- 4.1 — 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- 4.2 — 180 dias para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;
- 4.3 — 240 dias para pessoal de direcção e cargos superiores ou para exercício de cargos de confiança.

5 — Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias,

excepto para os contratos com prazo inferior a seis meses, em que o período experimental é de 15 dias.

6 — Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

7 — Só contam para efeitos de duração do período experimental os dias de trabalho efectivamente prestados e ainda os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, e feriados intercorrentes.

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

9 — O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Estágios profissionais

1 — Para mudança de carreira profissional, os trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho sem termo terão um período de estágio até 18 meses para ingresso nas carreiras das áreas administrativa, comercial, conservação (eléctrica, electrónica e mecânica), desenho, embalagem, fabricação, informática e preparação de trabalho.

2 — Os estágios referidos no número anterior serão, predominantemente, de formação e qualificação profissional, devendo os seus termos constar de documento escrito assinado pelas partes.

3 — Os trabalhadores que frequentem o estágio manterão durante o mesmo a categoria e correspondente retribuição que possuem à data do seu início.

4 — Terminado o estágio, aos trabalhadores que nele tenham obtido aproveitamento ser-lhes-á atribuída a categoria e a retribuição correspondente; caso contrário, regressarão às anteriores funções, mantendo a categoria profissional e a retribuição.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Trabalho a termo

1 — Podem ser celebrados contratos a termo certo ou incerto de acordo com o previsto na lei.

2 — Os trabalhadores admitidos a termo, independentemente da duração do contrato, serão incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média do ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais relacionadas com o número de trabalhadores ao serviço.

3 — O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente, com excepção das condições que por razões objectivas não lhes sejam aplicáveis.

4 — Aos trabalhadores admitidos a termo são garantidas as retribuições mínimas correspondentes às categorias para que foram contratados, sendo-lhes aplicável o disposto neste AE no que se refere a trabalho suplementar, regime de faltas, anuidades, regime de deslocações e subsídios de turno e de refeição, bem como o n.º 3 da cláusula 60.<sup>a</sup>

5 — Podem ser contratados trabalhadores a termo para o desempenho de funções em regime de aprendizagem através da frequência de acções de formação e ou de estágio facultadas pela empresa ao abrigo do seu plano interno de formação.

6 — O período de aprendizagem terá a seguinte duração:

6.1 — Dois anos para a generalidade dos trabalhadores com funções a nível operacional;

6.2 — Três anos para os trabalhadores que exerçam funções técnicas especializadas ou de direcção.

7 — Em caso de morte por acidente de trabalho, desde que o trabalhador cumpra as normas de segurança em vigor na empresa, a empresa pagará aos herdeiros ou a quem o trabalhador tenha indicado uma indemnização correspondente a 60 vezes à sua remuneração base mensal acrescida do subsídio de turno, se o houver, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, salvo se, por factos que lhe sejam imputáveis, não tiver direito à indemnização do seguro.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes dos anexos I e II.

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste acordo.

3 — Sempre que o desenvolvimento tecnológico ou a organização do trabalho o justifiquem, as partes signatárias do presente AE, através da comissão paritária ou por negociação directa, poderão criar e integrar ou eliminar categorias profissionais nos anexos deste AE.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

1) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e da legislação em vigor;

2) Tratar o trabalhador com urbanidade, de forma a não ferir a sua dignidade, assim como exigir do pessoal investido em funções de direcção e de chefia que adopte comportamento conforme o disposto nesta alínea;

3) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores directos;

4) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o presente AE;

5) Nomear para cargos de direcção e de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;

6) Passar certificados de trabalho, dos quais constem a antiguidade e as funções ou cargos desempenhados, podendo neles indicar outras referências, se tal for solicitado pelo interessado;

7) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

8) Responder, por escrito, no prazo de um mês, a qualquer reclamação ou queixa sobre aplicação do presente AE, formulada, por escrito, pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, excepto quando a reclamação ou queixa seja reprodução de outra anterior já respondida;

9) Facilitar a consulta, nos serviços competentes, do processo individual do trabalhador, quando solicitado por este.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

1) Cumprir as disposições deste AE e da legislação em vigor;

2) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem atribuídas;

3) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

4) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens e equipamentos que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;

5) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;

6) Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resulte, obviamente, prejuízo para a empresa;

7) Colaborar com a hierarquia na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, na elevação dos níveis de produtividade global da empresa e na melhoria de condições de trabalho;

8) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

9) Abster-se de intervir em quaisquer actos ou contratos relacionados, directa ou indirectamente, com o objecto estatutário da empresa, designadamente estabelecer e manter, a título individual, quaisquer contactos com fornecedores de equipamento ou serviços;

10) Submeter-se, no âmbito da medicina do trabalho, aos exames médicos determinados pela empresa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — Actuações vedadas à empresa:

1.1 — Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

1.2 — Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;

1.3 — Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional, designadamente o período normal de trabalho;

1.4 — Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo do disposto na lei e neste AE;

1.5 — Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

1.6 — Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

1.7 — Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que tenha sido admitido a prazo e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

1.8 — Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade civil ou criminal ou que contrariem um código deontológico;

1.9 — Despedir o trabalhador sem justa causa;

1.10 — Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — A violação de qualquer garantia por parte da empresa confere ao trabalhador o direito de actuar em conformidade para reposição da legalidade da situação.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Greve e *lock out*

Em conformidade com os preceitos da constituição política da República Portuguesa é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de *lock out*.

### CAPÍTULO IV

#### Desenvolvimento da carreira profissional

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Promoção

1 — Constitui promoção a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponda um nível de remuneração mais elevado, após avaliação em conformidade com o anexo iv.

2 — É considerado um período de aprendizagem global para a profissão, o qual integra as categorias profissionais de aprendiz, aprendiz praticante A e aprendiz praticante B e cuja evolução se processa de acordo com o previsto no anexo iv deste AE.

2.1 — O disposto no número anterior jamais impedirá a contratação de pessoas directamente para as respectivas profissões sem passarem pela aprendizagem desde que possuam experiência, qualificação e certificações profissionais requeridas.

3 — Os profissionais integrados no anexo iv evoluirão de acordo com critérios de permanência na categoria profissional, nível de desempenho e nível de aproveitamento em acções de formação previstas para o respectivo perfil, conforme estabelecido no referido anexo. Para o cômputo da permanência na categoria não são considerados os períodos de suspensão de contrato de trabalho. Na determinação do nível de desempenho e do nível de aproveitamento nas acções de formação, a média considerada será a dos anos correspondentes à permanência na categoria.

4 — A promoção de 1.<sup>a</sup> classe para principal faz-se de acordo com os critérios de nível de desempenho, nível de aproveitamento em acções de formação previstos no anexo iv e mediante a prestação de provas, a efectuar a pedido do trabalhador, decorrido o mínimo de cinco anos de permanência na 1.<sup>a</sup> classe, contada nos termos do n.º 3.

5 — As provas referidas no número anterior realizar-se-ão uma vez por ano e, em princípio, no 1.º semestre, na

sequência do pedido de prestação de provas apresentado pelo trabalhador durante o mês de Janeiro. O trabalhador pode em Janeiro do ano em que completa cinco anos de permanência na 1.<sup>a</sup> classe apresentar o pedido para prestação de provas.

6 — Compete a um júri constituído por três trabalhadores pertencentes à empresa, sendo um designado por esta e dois pelos órgãos representativos dos trabalhadores, decidir em unanimidade dos presentes sobre o resultado das provas — *Apto* ou *Não apto*.

7 — Quando o candidato for classificado de *Apto*, a promoção produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte àquele em que tenha completado cinco anos na 1.<sup>a</sup> classe, se o trabalhador apresentou o pedido nos termos do n.º 5.

8 — Os trabalhadores que não se inscreveram para provas nos termos do n.º 5 ou que, tendo-se inscrito, lhes seja atribuída a classificação de *Não apto* poderão realizá-las ou repeti-las no ano seguinte desde que se inscrevam, para o efeito, no prazo estabelecido no n.º 6. Neste caso, se o trabalhador for considerado *Apto*, os efeitos produzem-se a partir do 1.º dia do mês seguinte ao mês em que acedeu à 1.<sup>a</sup> classe, no ano da nova inscrição, aplicando-se este mesmo procedimento aos candidatos que faltem à prestação de provas ou desistam no decurso das mesmas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Funções de direcção e chefia

1 — É da competência da empresa estabelecer e aprovar a sua estrutura orgânica, bem como as respectivas competências e as qualificações para os cargos de direcção e de chefia.

2 — As funções de direcção e outras, cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança com a administração da empresa, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço.

3 — As restantes funções de nível hierárquico podem cessar por reestruturação orgânica ou por situações fundamentadas na lei, podendo nestas circunstâncias a empresa atribuir ao trabalhador outra categoria prevista no anexo ii, de nível salarial equivalente.

4 — Somente as funções de direcção podem depender directamente da administração da empresa.

5 — Por cada sector, de acordo com a sua estrutura orgânica, a empresa garante uma função de direcção ou de chefia.

6 — Existindo tarefas de complexidade técnica e de responsabilidade, cuja duração de execução seja temporária, a empresa pode constitui-las em projecto, autonomizando-as das funções normais das unidades orgânicas, e designar um trabalhador com a função de coordenador, responsável pela sua execução, mediante a observância do seguinte:

6.1 — A nomeação depende do acordo do trabalhador e deve constar de documento escrito;

6.2 — A nomeação só pode ser efectuada em relação a quadros superiores e médios, como tal classificados no anexo iv deste AE;

6.3 — A nomeação pode ser feita a tempo inteiro ou em acumulação com as funções que o trabalhador normalmente desempenha na empresa.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1 — Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administrador ou equivalente, de direcção dependentes da administração, as funções de secretariado pessoal, bem como funções de especial complexidade técnica, designadamente a coordenação temporária de quadros médios ou superiores e ainda funções cuja natureza suponha uma relação de confiança.

2 — Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito a exercer a actividade desempenhada antes da comissão de serviço ou as funções correspondentes à categoria a que entretanto tenha sido promovido ou, se contratado para o efeito, a exercer a actividade correspondente à categoria, constante do acordo, se tal tiver sido convencionado pelas partes.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de 39 horas, sem prejuízo de horários de menor duração já estabelecidos.

2 — O período diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas, salvo no regime de trabalho por turnos, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — No regime de trabalho por turnos, a interrupção prevista no n.º 2 é de trinta minutos, contando como tempo de trabalho para efeitos de retribuição.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Regime de adaptabilidade

1 — Em regime de adaptabilidade, a duração média do trabalho semanal não poderá exceder as 39 horas nem o período normal de trabalho diário poderá ser aumentado mais que 3 horas diárias.

2 — O período de referência será de 12 meses, sem prejuízo de se procurar não ultrapassar os períodos máximos semanais e diários, de 4 em 4 meses.

3 — Em consequência do regime de adaptabilidade, quando o mesmo for implementado, deverá ele ser precedido de um período mínimo de 15 dias para informação e consulta dos trabalhadores abrangidos.

4 — O regime de adaptabilidade será fixado, em princípio, no início de cada ano, de modo a que o trabalhador tenha pleno conhecimento antecipado dos seus períodos normais de trabalho ao longo de cada ano.

5 — Todo e qualquer tempo de trabalho prestado para além dos períodos normais de trabalho estabelecidos para o regime de adaptabilidade será considerado como trabalho suplementar.

6 — O trabalhador terá direito a ser compensado pelo acréscimo de despesas concernentes a alimentação, transportes e educação dos filhos que possa sofrer em consequência de estar sujeito ao regime de adaptabilidade.

6.1 — Tais acréscimos de despesas terão de ser provados pelo trabalhador.

7 — Os menores não podem ser sujeitos ao regime de adaptabilidade.

8 — Os trabalhadores a termo poderão ficar sujeitos ao regime de adaptabilidade, sendo certo que a duração média do tempo de trabalho não poderá exceder os limites estabelecidos na cláusula 15.<sup>a</sup>

8.1 — As horas que ultrapassem a média, cessando o contrato de trabalho, serão pagas como trabalho suplementar.

9 — A empresa informará, também, as associações sindicais outorgantes, antes de implementar qualquer regime de adaptabilidade que emitirão o seu parecer e o enviarão no prazo máximo de 10 dias.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

De acordo com os trabalhadores interessados e desde que não fique afectado o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática de um horário flexível.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 22 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de turnos

1 — Em regime de turnos com descanso em dia variável da semana, sempre que o trabalhador mude de turno por conveniência da empresa, terá direito a um dia de descanso obrigatoriamente coincidente com um dia de calendário.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório, no máximo após seis dias de prestação de trabalho consecutivo, em conformidade com a escala de serviço elaborada no início de cada ano.

3 — No regime de trabalho por turnos, os trabalhadores terão direito a folgas complementares necessárias para, tendo em conta o horário de trabalho praticado em cada estabelecimento da empresa, garantir o período normal de trabalho previsto no n.º 1 da cláusula 15.<sup>a</sup>

4 — As folgas referidas no número anterior serão estabelecidas nas escalas de turno.

5 — Os trabalhadores em regime de turnos que reúnam os requisitos necessários para a ocupação de postos de trabalho a criar em horário diurno terão preferência para o seu preenchimento, sendo a ordem de prioridade determinada pelos locais mais gravosos e pela antiguidade dos trabalhadores naquele regime.

6 — Os trabalhadores que permaneçam durante 20 anos no regime de turnos ou aqueles que completem 55 anos de idade devem ser preferidos para o preenchimento de vagas no regime de horário diurno desde que reúnam os requisitos necessários para o desempenho das respectivas funções.

7 — Quando, por conveniência da empresa, o trabalhador passe transitoriamente ao regime de horário diurno ou a regime de turnos com subsídio de turno inferior ser-lhe-á mantido o subsídio de turno actualizado a cada momento;



também, por conveniência da empresa, o trabalhador poderá voltar à sua situação anterior.

8 — Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, o subsídio de turno só é devido enquanto o trabalhador se mantiver no respectivo regime de horário.

9 — Quando, nos termos do número anterior, ocorra a situação que determine a cessação do direito ao subsídio de turno, tal retribuição será objecto de redução nos termos da regulamentação interna em vigor.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

1.1 — Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;

1.2 — E, ainda, em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, devendo a empresa comunicar aos representantes dos trabalhadores o circunstancialismo em que ocorreu a prestação do trabalho suplementar.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1.1 do número anterior tem os seguintes limites:

2.1 — 200 horas de trabalho por ano;

2.2 — Duas horas por dia útil;

2.3 — Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal e nos feriados.

3 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1.2 do n.º 1 não está sujeito aos limites do número anterior.

4 — O trabalho prestado para compensação de suspensão de actividade de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores, não se considera trabalho suplementar.

5 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa ou quando a lei expressamente o determine.

6 — Entre o período normal de trabalho e o período de trabalho suplementar, quando este se siga imediatamente àquele, salvo para o regime de turnos com descanso em dia variável da semana, haverá um intervalo de trinta minutos desde que se preveja que o trabalho se prolongue por três ou mais horas, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

7 — No intervalo referido no número anterior, a empresa servirá aos trabalhadores um lanche, o qual será tomado no local de trabalho, ou, na impossibilidade de o fazer, atribuir-lhes-á a importância prevista no anexo III.

8 — Na situação prevista no n.º 6, quando o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, os trabalhadores terão direito à importância prevista no anexo III para jantar ou a jantar fornecido pela empresa; no caso de o início do período de trabalho diário ser antecipado de duas ou mais horas, os trabalhadores terão direito à importância prevista no anexo III para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

9 — No regime de turnos com descanso em dia variável da semana, sempre que os trabalhadores prestem trabalho suplementar de quatro ou mais horas além do seu horário

de trabalho normal terão direito a refeição fornecida pela empresa ou à importância prevista no anexo III.

10 — Sempre que, depois de abandonarem o local de trabalho, os trabalhadores sejam chamados a prestar trabalho suplementar, terão direito ao pagamento mínimo de duas horas da retribuição prevista no anexo III para trabalho suplementar, sendo-lhes assegurado transporte por conta da empresa ou pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar e descanso compensatório

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

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

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

4 — Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pela empresa.

5 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal complementar ou obrigatório, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100%.

6 — O descanso compensatório referente a trabalho suplementar prestado no ano civil deverá ser gozado imperativamente até ao dia 31 de Janeiro do ano seguinte. Na impossibilidade desse gozo, o descanso será substituído pela retribuição prevista no n.º 5.

7 — Sem prejuízo do estabelecido nos números anteriores, o trabalhador que haja prolongado o período de trabalho diário terá direito a retomar o trabalho, sem prejuízo da sua retribuição normal, onze horas após o seu termo.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo entre a empresa e os trabalhadores pode ser estabelecido, nos termos da lei em vigor, um regime de isenção de horário de trabalho.

2 — A isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, os feriados e os períodos de férias.

3 — A retribuição da isenção de horário de trabalho será calculada de acordo com a retribuição base acrescida das anuidades, previstos neste AE para a respectiva categoria.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Serviço de prevenção

1 — Consideram-se em regime de prevenção os trabalhadores que efectivamente participem da responsabilidade de funcionamento de uma instalação fabril num período semanal, incluindo feriados e fins-de-semana,

encontrando-se localizáveis na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de prevenção são designados pela empresa e constituem-se em equipas, sendo coordenadas por um chefe de equipa.

3 — A prestação de trabalho efectivo em regime de prevenção aos domingos confere aos trabalhadores um descanso compensatório ou em sua substituição o pagamento equivalente à remuneração de um dia de trabalho normal, mediante o acordo com o trabalhador.

4 — O intervalo entre o termo do trabalho de prevenção e o início da jornada normal de trabalho é de onze horas; se o trabalho em regime de prevenção tiver início até duas horas antes da jornada normal de trabalho, não há intervalo de descanso.

5 — Aos trabalhadores chamados para prestar trabalho em regime de prevenção será assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

6 — A prestação efectiva de trabalho em regime de prevenção é determinada pelo respectivo chefe da equipa.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Desempenho de outras funções

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à categoria para que foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas no objecto do contrato desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando às funções temporariamente desempenhadas nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — No caso de o exercício das funções referidas no n.º 2 se prolongar por mais de seis meses consecutivos, o trabalhador terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

5 — A empresa pode determinar que o trabalhador, desde que tenha qualificação e capacidade, possa desempenhar outras actividades que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da respectiva categoria.

6 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, mediante o seu acordo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua substancialmente outro de nível superior, passará a receber como retribuição a fixada no AE para a categoria ou classe do trabalhador substituído durante o tempo que essa substituição durar.

2 — O disposto no número anterior só é aplicável se a substituição se referir a funções diferentes das do substituto, conforme definidas nos anexos I e II deste AE, o

que exclui os casos em que o trabalhador substitua outro da mesma categoria profissional, ainda que de classe diferente.

3 — Se o trabalhador substituto se mantiver nas funções do trabalhador substituído por mais de 30 dias após o seu regresso, adquirirá o direito à categoria e à correspondente retribuição base mensal definida no anexo II deste AE.

4 — Se as circunstâncias que determinaram a substituição se tornarem definitivas, o trabalhador substituto terá direito ao preenchimento da vaga e à correspondente categoria desde que a substituição se haja mantido por um período de mais de seis meses após a data em que a empresa tomou conhecimento de que as circunstâncias determinantes da substituição se tornaram definitivas.

5 — Os trabalhadores com funções de chefia serão, em princípio, substituídos pelo nível hierárquico superior.

6 — A substituição não confere quaisquer outros direitos para além dos previstos nesta cláusula.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

As retribuições previstas nos anexos II e III que sejam de natureza regular e permanente serão pagas através de transferência bancária, não havendo naturalmente qualquer custo a suportar pelos trabalhadores, tendo o dinheiro de ficar à disposição do trabalhador até ao último dia útil do mês a que respeitam.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a uma retribuição total calculada nos termos do anexo III.

2 — A retribuição prevista no número anterior compreende a retribuição de trabalho nocturno.

3 — O valor da hora normal para efeitos de pagamento do trabalho suplementar é calculado de acordo com a fórmula seguinte:

$$\frac{12 \times (\text{Retrib. base mensal} + \text{anuidades} + \text{sub. de turno})}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

4 — Sempre que, no desenvolvimento normal da sua escala de serviço, o trabalhador do regime de turnos com folga em dia variável da semana preste trabalho em dia feriado, terá direito à retribuição prevista no anexo III.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a receber, até 30 de Novembro de cada ano, um subsídio cujo montante será o correspondente ao da sua retribuição base mensal mais anuidades, acrescida do subsídio de turno e da retribuição especial de isenção de horário de trabalho, estes últimos para os trabalhadores que os recebam, e, ainda, a importância média mensal

recebida nesse ano por desempenho de outras funções e por substituição temporária.

2 — Os trabalhadores que em 31 de Dezembro não completarem um ano de serviço e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão a importância proporcional aos meses completos de serviço; qualquer fracção do mês conta como mês completo.

3 — No ano do início e no ano do termo da suspensão do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é pago proporcionalmente aos meses civis completos de serviço no respectivo ano; qualquer fracção do mês conta como mês completo.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, por cada dia de trabalho efectivo, uma comparticipação para refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III quando pela empresa não lhes seja fornecida refeição.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida refeição adequada, ser-lhe-á concedida, por cada dia de trabalho efectivo, a comparticipação prevista no número anterior, mediante a apresentação de documento médico comprovativo, com parecer concordante do médico da empresa.

3 — A comparticipação prevista nos números anteriores será acrescida do complemento previsto no anexo III, quando se trate de almoço ou jantar, para os trabalhadores em cujos locais de trabalho não sejam fornecidas aquelas refeições.

4 — Para efeitos de aplicação do n.º 1, o subsídio de refeição é devido desde que o trabalhador preste, no mínimo, quatro horas consecutivas de serviço efectivo no dia.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição paga aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2 — Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este AE receberão um subsídio correspondente a 115% da retribuição base mensal acrescida de anuidades, subsídio de turno para os trabalhadores que o recebam e, ainda, da importância média mensal recebida no ano anterior por desempenho de outras funções e por substituição temporária.

3 — Aos trabalhadores que por acordo com a empresa gozem seguidos, no mínimo, 50% do período de férias a que têm direito, nos meses de Janeiro a Maio e de Outubro e Novembro, será pago uma importância equivalente a 10% do seu subsídio de férias, que será adicionada a este.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalharem em regime de turnos receberão um acréscimo da retribuição fixa mensal, atribuído da seguinte forma:

1.1 — Em regime de três e dois turnos com folga em dia variável da semana e de dois turnos com o mesmo tipo de folga desde que o segundo turno termine depois das

2 horas e 30 minutos, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;

1.2 — Em regime de três turnos com folga fixa aos domingos e de dois turnos com folga em dia variável da semana, desde que o segundo turno não termine antes das 24 horas, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;

1.3 — Em regime de dois turnos com folga fixa aos domingos terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III.

2 — A retribuição prevista no número anterior desta cláusula compreende a retribuição do trabalho nocturno.

3 — A retribuição prevista no n.º 1 será sempre calculada com base no valor estipulado na tabela I do anexo II.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço nos dias de ano novo e de Natal têm direito a um subsídio especial no valor estipulado no anexo III.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

Os trabalhadores que prestam serviço em regime de prevenção terão direito a um subsídio fixo por cada período semanal de prevenção no valor previsto no anexo III.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Anuidades

1 — Por cada ano de permanência na empresa, os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma anuidade no valor constante do anexo III, actualizado à data de produção de efeitos da tabela salarial.

2 — As anuidades referidas nos números anteriores serão atribuídas independentemente de qualquer aumento de retribuição e serão adicionadas à retribuição que, em cada momento, o trabalhador auferir.

3 — Para o cálculo dos anos de permanência é excluído o período de suspensão do contrato de trabalho por motivo de licença sem retribuição.

## CAPÍTULO VII

### Deslocações e transportes

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Transportes e abonos para deslocações

1 — Não se considera retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

2 — Sempre que a distância entre a residência e a base do local de trabalho seja superior a 3 km, a empresa custeará o transporte dos trabalhadores, atribuindo-lhes um passe mensal L Carris/Metro (rede) da zona de Lisboa ou o valor equivalente.

3 — Sempre que o contrato esteja suspenso, o trabalhador não terá direito ao passe referido ou ao valor equivalente durante o período de suspensão do contrato.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Regime de deslocações

1 — Aos trabalhadores, quando deslocados por motivo de serviço, a empresa garante o seguinte sempre que necessário:

- 1.1 — Transporte;
- 1.2 — Alojamento;
- 1.3 — Alimentação.

2 — A reserva dos alojamentos é sempre da competência da empresa, salvo em situações excepcionais devidamente justificadas e provadas.

3 — Quando haja lugar ao pagamento, por parte do trabalhador, de despesas de transporte, alimentação e ou alojamento quando deslocados, as mesmas serão reembolsadas mediante apresentação dos documentos de despesa comprovativos.

4 — Quando as refeições não forem fornecidas no local de deslocação e não apresentando o trabalhador comprovativo das despesas realizadas, ser-lhe-á abonado um valor equivalente ao que estiver em vigor para o subsídio de refeição nas instalações sem refeitório.

5 — Nas deslocações que ocorram para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base de trabalho, a empresa assegurará o pagamento de horas normais, correspondente ao tempo utilizado no dia de ida antes do início do período normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo do mesmo período, calculado com base no estabelecido no presente AE.

6 — Serão igualmente abonadas outras despesas extraordinárias impostas pela deslocação, quando autorizadas e comprovadas pelos respectivos documentos.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Regime de seguros

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato de trabalho sem termo:

1) Um seguro de acidentes pessoais cobrindo o risco de morte ou invalidez permanente, no valor de 100 vezes a retribuição base mensal do nível 6 da tabela I prevista no anexo II deste AE;

2) Um seguro de vida cobrindo o risco de morte, invalidez total e permanente, no valor de 24 vezes a retribuição base mensal referida no número anterior.

## CAPÍTULO VIII

### Vicissitudes contratuais

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Cedência ocasional

1 — Mediante acordo escrito, a empresa pode celebrar com os trabalhadores contratos de cedência ocasional para o exercício de funções em empresas do grupo em relação de domínio ou de controlo ou em relação de coligação que permita à empresa determinar ou ser determinante na escolha dos órgãos sociais.

2 — A cedência ocasional não está sujeita a prazo máximo enquanto se mantiverem as relações de grupo societário entre as sociedades em causa.

3 — O período de cedência ocasional conta para todos os efeitos de antiguidade na empresa cedente, nos mesmos termos em que contaria se nela exercesse funções.

4 — Sem prejuízo de tratamento mais favorável na empresa cessionária, durante o período de cedência, o trabalhador mantém todos os direitos e regalias que teria se se mantivesse na empresa cedente.

5 — Cessando o acordo de cedência ou em caso de extinção ou cessação da actividade da empresa cessionária, o trabalhador regressa à empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data da cedência.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Transferência temporária

1 — A empresa, quando o seu interesse o exija, pode transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Da ordem de transferência, para além da justificação do interesse relevante, deve constar o tempo previsível para a duração da transferência que só, em casos excepcionais, poderá ultrapassar seis meses.

3 — A empresa custeará sempre as despesas que o trabalhador tiver que suportar decorrentes de custos de deslocação e alojamento que sejam consequência da transferência temporária.

4 — Salvo razão ponderável, a decisão respeitante à transferência do local de trabalho será comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias quando se trate de transferência definitiva ou de 8 dias quando se trate de transferência temporária.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Mobilidade geográfica

1 — A empresa pode, quando o seu interesse o exigir, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização que auferiria caso tivesse rescindido contrato por justa causa.

4 — A empresa custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo de custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

5 — Sempre que em consequência da transferência o trabalhador se veja obrigado a mudar o local da sua residência, terá ainda direito a um subsídio igual a 15 % do montante anual pago no ano anterior ao da transferência, a título de retribuição base mais anuidades, bem como subsídio de turno, quando o houver.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Transmissão da empresa ou estabelecimento ou transferência de 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 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Fusão, cisão, extinção ou encerramento da empresa**

1 — A extinção de pessoa colectiva empregadora, quando não se verifique a fusão, a cisão ou a transmissão da empresa ou do estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

2 — O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto na lei para esta situação, com salvaguarda de todos os direitos e garantias dos trabalhadores.

3 — Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito às compensações legais, pela qual responde o património da empresa.

4 — Durante um ano a contar da data do despedimento, os trabalhadores despedidos por a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer sua dependência beneficiarão de preferência de admissão na empresa.

5 — Se a empresa obstar ao exercício do direito de preferência, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de 18 e 24 meses, respectivamente, para os que contem mais de 50 ou 55 anos de idade.

### CAPÍTULO IX

#### **Refeitórios na empresa**

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios**

A empresa deverá possuir refeitório nas suas instalações, ou dependências, com o mínimo de 50 trabalhadores.

### CAPÍTULO X

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e feriados**

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado, excepto para os trabalhadores de turno, que terão direito a 5 dias de descanso em cada período de 20 dias de calendário, devendo o seu escalonamento fazer-se em cada estabelecimento e sendo assegurado que, em média, dois dias de descanso coincidirão com o sábado e o domingo uma vez por mês ou para trabalhadores sujeitos a horários de trabalho específicos.

2 — São considerados feriados obrigatórios, nos termos da lei, os seguintes:

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

3 — Além dos feriados referidos no número anterior, serão ainda observados o feriado municipal da localidade onde se situem instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores e a terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Regime das férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a um período de 25 dias úteis de férias retribuídas em cada ano civil, independentemente do regime laboral que se lhes aplique.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente. O direito a férias só poderá efectivar-se após seis meses de trabalho efectivo.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar deverão ser concedidas as férias relativas ao ano da incorporação, antes da mesma.

5 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6 — A época das férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 15 de Abril, a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

7 — O período de férias não pode ter início em dias de descanso semanal do trabalhador.

8 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados.

9 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sem prejuízo das excepções previstas neste AE e na lei.

10 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no exterior.

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

12 — Os trabalhadores-estudantes poderão, dentro dos limites da lei, efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

13 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, que pode não calhar no período de 1 de Maio a 30 de Outubro.

4 — Se a alteração ou a interrupção das férias for motivada por doença do trabalhador, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado.

5 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 6 da cláusula anterior.

6 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a empresa pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Não serão considerados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos desde que sejam compensados no próprio dia e adicionados não excedam sessenta minutos por mês. Este procedimento não se aplica aos trabalhadores integrados no regime de horário flexível ou no de isenção de horário de trabalho.

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

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevistas, deverão ser comunicadas à empresa logo que possível e justificadas por escrito nos dois primeiros dias úteis após o regresso do trabalhador ao serviço.

5 — A empresa pode, nos 15 dias subsequentes à falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

6 — O não cumprimento do disposto no n.º 4 e a não apresentação da prova a que se refere o número anterior no prazo que tiver sido fixado, o qual nunca poderá ser inferior a 15 dias, torna a falta injustificada.

7 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

8 — As faltas que determinem perda de retribuição são descontadas na retribuição do mês seguinte a que respeitem.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

2.1 — As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

2.2 — As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos do artigo seguinte;

2.3 — As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

2.4 — As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

2.5 — As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

2.6 — As ausências não superiores a quatro horas e só pelo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação a escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

2.7 — As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º do Código do Trabalho;

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

- 2.9 — As autorizadas ou aprovadas pela empresa;  
2.10 — As que por lei forem como tal qualificadas.  
3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

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

1 — Nos termos do n.º 2.2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

1.1 — Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

1.2 — Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco ou afinidade, irmãos e cunhados);

2 — Aplica-se o disposto no n.º 1.1 do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

3 — As faltas justificadas referidas nos números anteriores serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após o facto, caso em que a regalia caducará.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este AE ou que por iniciativa da empresa lhe estavam a ser atribuídas.

2 — Além do consignado no número anterior, é garantida a retribuição ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação.

3 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de um prazo de cinco dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Despedimento

- 1 — É proibido o despedimento sem justa causa.  
2 — O despedimento de trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou que sejam candidatos

aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam funções nos mesmos corpos gerentes, presume-se feito sem justa causa.

3 — Não se provando justa causa, o despedimento de trabalhadores referidos no número anterior confere-lhes o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinham à data do despedimento ou a uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhes caberia nos termos do presente AE, nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores que hajam exercido funções nos referidos corpos gerentes ou a eles tenham sido candidatos há menos de cinco anos.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato

O contrato de trabalho cessa nos casos previstos na lei, nomeadamente por:

- 1) Caducidade;
- 2) Revogação por acordo das partes;
- 3) Despedimento promovido pela empresa;
- 4) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
- 5) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- 6) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- 1) Verificando-se o seu termo quando se trate de contrato a termo;
- 2) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- 3) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Revogação por acordo das partes

1 — A todo o momento podem as partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento escrito, devidamente datado, assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Cessação por despedimento promovido pela empresa

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

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pelo presente AE ou por lei.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Verificação de justa causa

1 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

1.1 — Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

1.2 — Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

1.3 — Provocação repetida de conflitos com os companheiros de trabalho;

1.4 — Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

1.5 — Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

1.6 — Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

1.7 — Falta culposa de observância das normas de segurança e higiene no trabalho;

1.8 — Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

1.9 — 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 outros representantes da empresa;

1.10 — Reduções anormais da produtividade;

1.11 — Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos no presente AE e na lei.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito à empresa com aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo previsto fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

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

3.1 — Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

3.2 — Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

3.3 — Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

3.4 — Aplicação de sanção abusiva;

3.5 — Falta culposa de observância das normas de segurança e higiene no trabalho;

3.6 — Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

4 — A cessação do contrato nos termos dos n.ºs 3.2 a 3.6 do número anterior confere ao trabalhador o direito a

receber uma indemnização em função da respectiva antiguidade que variará entre 30 e 45 dias da retribuição base e anuidades por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

## CAPÍTULO XII

### Segurança social

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Segurança social

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este AE contribuirão para a instituição de segurança social que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de doença, a empresa pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida auferida e o subsídio atribuído pela segurança social. Caso o trabalhador, após ter recebido o subsídio da segurança social, não reembolse a empresa, esta suspenderá o pagamento do complemento.

2 — Durante o período de doença, o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da retribuição mensal que receberia se estivesse ao serviço, reembolsando-a do quantitativo do subsídio da segurança social, quando o receber.

3 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, considera-se como retribuição a retribuição base, anuidades e subsídio de turno.

4 — O complemento previsto no n.º 1 deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da segurança social ou outro. Se o exame efectuado pelo médico da empresa concluir pela inexistência de doença, o complemento cessa a partir da data deste exame.

5 — No caso de o trabalhador não ter cumprido o prazo de garantia da segurança social para atribuição do subsídio de doença, a empresa garantir-lhe-á a retribuição líquida auferida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

6 — A atribuição do complemento do subsídio de doença mencionada nos números anteriores não será devida logo que o trabalhador cesse o contrato de trabalho ou passe à situação de pré-reforma.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão por acidente

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição base da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à que auferia, a empresa pagará a respectiva diferença.

2 — O trabalhador terá direito à retribuição base e a outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.



3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar esta incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição total líquida auferida pelo trabalhador estabelecida nos termos do n.º 3 da cláusula 59.ª e a indemnização legal a que o mesmo tenha direito.

#### Cláusula 61.ª

##### Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência

1 — Os trabalhadores que atinjam a idade legal de reforma passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2 — Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá:

2.1 — Aos colaboradores admitidos para a empresa até 31 de Dezembro de 1998 e fazem parte do plano A do contrato constitutivo do Fundo de Pensões CIMPOR:

2.1.1 — Um complemento equivalente à diferença entre o montante da pensão que este receba da segurança social, na parte correspondente ao tempo de trabalho em que a empresa tenha contribuído para a sua formação, e uma percentagem da sua última retribuição base, acrescida das anuidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

em que  $n$  é o número de anos completos de antiguidade na empresa que o trabalhador tenha na data em que haja atingido a idade legal de reforma, não podendo  $n$  ser superior a 45.

2.1.2 — Para os efeitos previstos no número anterior, são excluídos do cálculo da antiguidade os períodos de suspensão do contrato de trabalho, salvo se os mesmos forem motivados por baixa por doença ou acidente de trabalho ou pelo exercício de funções em empresa do grupo.

2.1.3 — Para efeitos do n.º 2.1.1, a pensão da segurança social a considerar para cálculo do complemento é a que resultar da aplicação da fórmula de cálculo da pensão de reforma da segurança social em vigor em 31 de Dezembro de 1997, nos termos do Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro.

2.1.4 — Quando a pensão calculada segundo os números anteriores não atingir o salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

2.1.5 — A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença entre a pensão que este receba da segurança social e o montante correspondente a 60% da pensão a que o trabalhador teria direito à data do seu falecimento, nos termos desta cláusula.

2.1.6 — O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

2.1.7 — Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25% do montante da pensão garantida ao cônjuge sobrevivente do trabalhador, nos termos do n.º 2.1.5 desta cláusula.

2.1.8 — A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos

filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica competente.

2.2 — Aos trabalhadores admitidos após 1 de Janeiro de 1999 e aos colaboradores que aderiram ao plano B do contrato constitutivo do Fundo de Pensões CIMPOR.

2.2.1 — A empresa contribuirá mensalmente, 14 vezes ano, com um valor equivalente a 8,5% da retribuição base, acrescida de anuidades, para este plano de contribuição definida.

2.2.2 — Um seguro de acidentes pessoais, com a cobertura de invalidez permanente, com um capital de 8,5% do valor do salário anual (14 vezes o vencimento base, acrescido de anuidades) multiplicado pelo número de anos que medeia entre a idade do trabalhador no início de cada ano civil e os 65 anos.

## CAPÍTULO XIII

### Segurança, higiene e medicina no trabalho

#### Cláusula 62.ª

##### Segurança, higiene e medicina no trabalho

1 — A empresa obriga-se a dar cumprimento às disposições legais sobre segurança, higiene e medicina no trabalho.

2 — Nenhum trabalhador pode ser admitido com carácter efectivo sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3 — Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos pelo médico do trabalho para efeitos de exame médico de admissão ou periódico constituem encargo da empresa.

4 — Pelo menos uma vez por ano a empresa deve assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

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

6 — Sempre que o trabalhador, embora ao serviço, mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para obtenção de elementos auxiliares de diagnóstico, ou para tratamento, estas faltas serão sempre registadas mas não darão origem a perda de vencimento ou outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

## CAPÍTULO XIV

### Valorização e formação profissional

#### Cláusula 63.ª

##### Trabalhador-estudante

1 — Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação.

2 — O trabalhador-estudante deve comprovar a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horár-

rio e actividades educativas a frequentar, fazendo prova trimestral de frequência e apresentar no final certificado de aproveitamento.

3 — O trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar mais compatível com o horário de trabalho, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho, que pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, de acordo com a legislação aplicável.

4 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos terá os direitos previstos no número anterior desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

5 — O trabalhador-estudante pode falar justificadamente por motivo de prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

5.1 — No dia da prova e no imediatamente anterior;

5.2 — No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantas quantas as provas a prestar.

6 — As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano lectivo e os dias imediatamente anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados.

7 — Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

8 — Consideram-se, ainda, justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocções necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.

9 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

10 — O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados desde que requerida com a seguinte antecedência:

10.1 — 48 horas, no caso de pretenderem um dia de licença;

10.2 — Oito dias, caso pretendam dois a cinco dias de licença;

10.3 — Um mês, no caso de pretenderem mais de cinco dias de licença.

11 — A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

12 — Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano lectivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

13 — Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no nú-

mero anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

14 — A dotação anual para aquisição de material escolar terá os limites previstos no anexo III.

15 — Os trabalhadores que actualmente estejam ao serviço da empresa continuarão a beneficiar das participações da empresa pela frequência de cursos e manterão os mesmos direitos e níveis de participação.

16 — Aos casos omissos aplica-se o regime legal do estatuto do trabalhador-estudante.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A empresa assegurará formação profissional contínua aos trabalhadores, através de um número mínimo anual de horas de formação nos termos da legislação em vigor, mediante acções desenvolvidas na empresa ou no exterior, reconhecendo e valorizando a qualificação obtida pelo trabalhador.

2 — Para efeito de cumprimento do disposto no n.º 1, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

3 — A área da formação contínua deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

## CAPÍTULO XV

### Disciplina no trabalho

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar e sanções

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela empresa como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

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

4 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

5 — Excepto para as infracções puníveis com repreensão simples ou repreensão registada, o poder disciplinar

exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, cujo instrutor será nomeado pela empresa, devendo ser enviada cópia da nota de culpa às entidades representativas dos trabalhadores.

6 — O processo disciplinar corre os trâmites previstos na lei, devendo ficar concluído no prazo de 90 dias após o envio da nota de culpa ao trabalhador, sem prejuízo do previsto no n.º 9 da presente cláusula.

7 — Sob pena de nulidade, a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis será comunicada ao trabalhador através de nota de culpa.

8 — Determina a nulidade do processo a recusa da empresa em facultar ao trabalhador ou a quem legalmente o represente a consulta de todas as suas peças.

9 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias para consultar o processo e responder à nota de culpa, que deverá ser prorrogado por igual período se assim exigirem as necessidades de defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo previsto no n.º 6.

10 — Concluídas as diligências probatórias, o processo deve ser apresentado à Comissão de Trabalhadores e, no caso de o trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

11 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada, constar de documento escrito e ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e às entidades que o representam.

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

13 — Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, devendo a suspensão ser comunicada à associação sindical que o representa, no prazo máximo de 48 horas.

14 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

14.1 — Repreensão;

14.2 — Repreensão registada;

14.3 — Sanção pecuniária sujeita aos limites legais;

14.4 — Perda de dias de férias sem pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias;

14.5 — Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

14.6 — Despedimento.

15 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

16 — Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo, no prazo de cinco dias, e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

17 — A empresa não poderá invocar, para qualquer efeito, sanções que hajam sido aplicadas há mais de cinco anos.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

1.1 — Se recusar fundamentadamente a exceder os períodos normais de trabalho;

1.2 — Ter prestado aos sindicatos ou às comissões de trabalhadores informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;

1.3 — Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e deste AE cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os seus companheiros;

1.4 — Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;

1.5 — Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho ou formas de gestão da empresa, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;

1.6 — Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de segurança social ou de delegado sindical;

1.7 — Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos do número anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis de trabalho dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais do direito, com as alterações constantes nos números seguintes:

2.1 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 57.<sup>a</sup>;

2.2 — Para dirigentes, delegados sindicais ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas no número anterior.

## CAPÍTULO XVI

### Da organização sindical dos trabalhadores

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical

1 — Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa e são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

2 — Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam vários estabelecimentos, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Garantia dos delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais é fixado nos termos da lei em função dos trabalhadores sindicalizados em cada sindicato.

2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de oito horas por mês.

3 — O tempo despendido pelas estruturas representativas dos trabalhadores da empresa em reuniões com a administração, sempre que forem convocadas por esta, é considerado como tempo de trabalho efectivo e não conta para o crédito de horas.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Comunicação

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa, por forma escrita, os nomes dos respectivos delegados sindicais.

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

3 — A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitam, os mapas da quotização e o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções das organizações sindicais

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — Para o exercício da actividade sindical estão assegurados o direito a instalações, o direito a informação e consulta e o direito de afixação de informação sindical.

3 — Nos estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4 — Nos estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

5 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento ou da comissão sindical ou intersindical da empresa ou de delegados sindicais, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou trabalho suplementar.

6 — Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um limite máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho suplementar.

7 — Os promotores das reuniões devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

8 — Após a recepção da comunicação, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos promotores, desde que estes o requeiram, local apropriado no interior da empresa ou na sua proximidade.

## CAPÍTULO XVII

### Disposições gerais

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias anteriores

1 — Este AE considera-se globalmente mais favorável do que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho substituído, não podendo resultar da sua aplicação baixa de categoria, classe ou diminuição de retribuição do trabalhador.

2 — Serão sempre salvaguardados os direitos e regalias adquiridos pelos trabalhadores em sede de contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Garantias do cumprimento

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste AE.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Constituição:

1.1 — É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados;

1.2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos;

1.3 — Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta para funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

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

2 — Atribuições:

2.1 — Interpretar as disposições do presente AE;

2.2 — Criar e integrar categorias profissionais não previstas nos anexos deste AE bem como eliminá-las.

3 — Normas de funcionamento:

3.1 — A comissão paritária funcionará em local a designar por acordo das partes;

3.2 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias úteis, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos;

3.3 — No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

4 — Deliberações:

4.1 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente, pelo menos, um membro de cada uma das partes;

4.2 — Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;

4.3 — As deliberações tomadas por unanimidade dos membros com direito a voto, de harmonia com o disposto

nos n.ºs 4.1 e 4.2, consideram-se para todos os efeitos como regulamentação deste AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Assistência judiciária

1 — Aos trabalhadores arguidos em processo crime por actos cometidos no exercício das suas funções será garantida assistência judiciária adequada.

2 — A empresa assegurará aos trabalhadores que, no exercício das suas funções, assumirem responsabilidades técnicas susceptíveis de determinarem responsabilidade civil e criminal o apoio adequado para cada caso, bem como o pagamento das indemnizações a que o trabalhador for condenado e das respectivas remunerações durante o tempo em que durar a prisão.

3 — O disposto nos números anteriores não é aplicável quando em processo judicial ou disciplinar se prove ter havido dolo ou negligência grave do trabalhador.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho não convencionais

Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente AE é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Níveis de qualificação

Os trabalhadores abrangidos por este AE serão enquadrados em níveis de qualificação, em conformidade com o anexo v.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Sucessão de convenções

1 — O presente IRCT substitui integralmente o anterior IRCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2006, sendo considerado, globalmente, pelas partes outorgantes, como mais favorável.

2 — Os aumentos para os anos de 2010 e 2011 não poderão ser inferiores à taxa de inflação verificada no ano anterior acrescida de 0,5%.

Lisboa, 5 de Junho de 2009.

Pela CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A.:

*Maria Manuela Ribeiro Machado*, mandatária.

*José António Martinez*, mandatário.

*António Manuel Palmeira Vieira de Sousa*, mandatário.

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de 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;  
Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SIND-CES/UGT:

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

Pela SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

*Adérito Gil*, mandatário.

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

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel de Oliveira Gamboa*, mandatário.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação, com base nas necessidades identificadas junto dos utilizadores. É responsável pela execução, instalação e manutenção das aplicações; presta assistência e treina os utilizadores; assegura a elaboração e manutenção da documentação dos sistemas. Pode coordenar outros trabalhadores na execução de projectos específicos.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, em início de carreira profissional, executa as tarefas que lhe são distribuídas sob a orientação de trabalhadores com categoria profissional superior.

*Aprendiz praticante.* — É o trabalhador que, em seguimento da aprendizagem e sob a orientação de trabalhadores com categoria profissional superior, executa as tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua qualificação para a carreira profissional.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que adapta processos e técnicas de natureza administrativa; utiliza meios adequados de tratamento e gestão da informação e assegura a organização de processos para decisão superior; sob a orientação e instruções da hierarquia, executa tarefas complexas de natureza diversa, nomeadamente contabilística, comercial ou de administração de pessoal; pode, ainda, em circunstâncias específicas, orientar outros profissionais administrativos.

*Assistente operacional.* — É o trabalhador cuja experiência, adquirida no exercício da gestão operacional, ou aprofundados conhecimentos na respectiva área de actividade, lhe permite executar tarefas complexas, bem como conceber e garantir a execução de soluções para as quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões; pode, em circunstâncias específicas, coordenar a actividade de outros profissionais, de acordo com orientações superiores.

*Assistente técnico operacional.* — É o trabalhador cuja experiência, adquirida ao longo do tempo ao nível da gestão

operacional diversificada, ou aprofundados conhecimentos na sua especialidade técnica operacional, lhe permite exercer tarefas de complexidade técnica, bem como conceber e garantir a execução de soluções para as quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões; pode coadjuvar a hierarquia no estudo e implementação de projectos; pode, em circunstâncias específicas, coordenar a actividade de outros profissionais, de acordo com orientações superiores.

*Auxiliar administrativo.* — É o trabalhador que executa tarefas simples da actividade administrativa, dentro e fora das instalações da empresa, nomeadamente a recolha, entrega e reprodução de documentos. Pode ter a seu cargo a arrumação do material de economato e o controlo da distribuição, podendo ainda fazer, junto de entidades exteriores, pagamentos e cobranças e a aquisição de artigos de pequeno porte.

*Auxiliar fabril.* — É o trabalhador que, sem qualquer especialidade, executa tarefas indiferenciadas segundo instruções que lhe são transmitidas, nomeadamente as de recolha de amostras, remoção e arrumação de materiais, conservação e limpeza de instalações, podendo conduzir, para o efeito, veículos de pequeno porte. Auxilia trabalhadores com maior qualificação na execução de algumas tarefas.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, de acordo com instruções superiores, orienta o trabalho dos profissionais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe concomitantemente a execução das tarefas necessárias ao bom andamento do serviço, bem como a elaboração dos relatórios da respectiva actividade.

*Chefe de processo com comando centralizado (cimento).* — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo um programa estabelecido, coordena e controla a equipa de turno afecta ao processo de fabrico e, fora do horário normal de laboração, é responsável pelo bom andamento de toda a fábrica, dando as instruções necessárias ao adequado funcionamento das diversas instalações fabris, incluindo a equipa de conservação; acompanha e controla a equipa de operadores de processo ou conduz, por meio de um comando centralizado, o processo de fabrico, assegurando a optimização da condução do processo, garantindo o melhor rendimento dos equipamentos e os menores consumos, nomeadamente de combustível, de energia eléctrica, dos refractários e peças de desgaste, bem como a qualidade dos produtos, através de análises e ensaios específicos quando necessário. Assegura a elaboração de relatório da respectiva actividade.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem uma unidade orgânica específica nas diferentes áreas de actividade da empresa, assegurando a elaboração de relatórios da respectiva actividade.

*Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica.* — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo um programa estabelecido, coordena, controla e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica, assegurando a elaboração de relatórios da respectiva actividade.

*Condutor de veículos industriais.* — É o trabalhador que conduz veículos pesados, de rasto contínuo ou não, com ou sem basculante, balde, garras, grua articulada, perfuradoras ou outros equipamentos semelhantes, des-

tinados à execução de tarefas de carga e transporte de matérias-primas, remoção de materiais, terraplanagens, perfurações e outras semelhantes. Pode também conduzir a grua ou ponte rolante através de comando próprio. Tem a responsabilidade das cargas a deslocar e das pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, utilizando o equipamento adequado a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos, concebe e executa as peças, desenhadas ou escritas, até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua os cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Pode, ainda, proceder à reprodução e arquivo dos desenhos e outra documentação técnica.

*Desenhador projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento. Pode coordenar um grupo de trabalho, de acordo com parâmetros e orientações que lhe são transmitidas, assegurando a elaboração de relatório da respectiva actividade.

*Encarregado (FCH).* — É o trabalhador que coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respectiva actividade.

*Encarregado (cimento).* — É o trabalhador que coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respectiva actividade.

*Encarregado de turno de embalagem (cimento).* — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo, coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respectiva actividade.

*Ensacador-carregador (\*).* — É o trabalhador que, manualmente ou utilizando meios mecânicos, procede ao ensacamento dos produtos, sendo responsável pela utilização de embalagens em boas condições e pelo peso correcto do produto nelas contido. Na fase de carregamento, recebe as embalagens dos produtos a expedir, arrumando-as nos veículos de transporte ou em paletas. Pode ocupar-se da carga e descarga de produtos a granel. Assegura a limpeza e conservação das instalações e equipamentos a seu cargo.

*Escriturário.* — É o trabalhador que, utilizando meios e técnicas adequadas, executa ordenamentos, conferências, registos e distribuição de documentos; colige elementos e executa cálculos referentes a processamentos, reembolsos, cobranças, de compras e vendas, bem como a documentação a elas respeitante; executa mapas, relatórios, gráficos e sua documentação de suporte; prepara a recepção e expedição de correspondência; executa serviços contabilísticos e outros inerentes; pode, ainda, efectuar tratamento de texto, expediente e arquivo.

*Ferramenteiro* (\*). — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramenta e procede ao seu recebimento ou entrega.

*Fiel de armazém*. — É o trabalhador que, utilizando meios e técnicas adequados, assegura a movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados. No desempenho das funções pode utilizar o equipamento de movimentação, carga e descarga adequado, podendo orientar outros profissionais dentro da sua área de actividade. Assegura ainda a limpeza e conservação da sua área.

*Licenciado e bacharel do grau I*. — É o trabalhador que executa trabalhos da sua especialidade, simples ou de rotina, sendo orientado e controlado, directa e permanentemente, quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação; não desempenha funções de chefia mas pode tomar decisões, desde que sejam de rotina ou apoiadas em orientações prévias da sua hierarquia.

*Licenciado e bacharel do grau II*. — É o trabalhador que executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dando assistência a profissionais de grau superior; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante de tarefas parcelares; não tem funções de coordenação mas poderá actuar com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outro profissional mais qualificado sempre que necessite e quando ligado a projectos não tem funções de chefia; pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora devendo estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais e transferindo as decisões mais difíceis para um profissional de grau superior.

*Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III*. — É o trabalhador que executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões, mas limitada experiência acumulada na empresa; a sua actuação é desenvolvida segundo a orientação recebida, nomeadamente em problemas menos comuns e complexos, supervisionada em pormenor na sua execução; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas de coordenação a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico; pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior, bem como exercer actividades que poderão já ser desempenhadas a nível de chefia de tais profissionais; toma as decisões correntes, transferindo as difíceis, complexas e invulgares para um profissional de grau superior.

*Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV*. — É o trabalhador que detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros licenciados, bacharéis ou técnicos equiparados, ou de coordenação complexa de actividades, tais como técnico/comerciais, fabris, de projectos, económico-financeiras e outras, para o que é requerida a experiência profissional e elevada especialização; pode participar em

equipas de estudo, de planificação, de desenvolvimento e de produção; também pode tomar a seu cargo a realização, sob orientação, de uma tarefa completa da natureza das indicadas, que lhe seja confiada; possui capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico que executa sob orientação; toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objectivos, de prioridade relativa e de interferência com outras actividades; pode distribuir e delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos dos profissionais que supervisiona.

*Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V*. — É o trabalhador que chefia ou coordena diversas actividades quer executivas quer de estudo, de planeamento ou de desenvolvimento, para o que é requerida significativa experiência profissional e elevada especialização; participa em equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento com possível exercício de chefia, tomando a seu cargo, com supervisão superior, a realização de tarefas completas de estudo, de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade; coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais; toma decisões de responsabilidade, nomeadamente envolvendo actuação imediata, não normalmente sujeitas a revisão, excepto quando revistam expressão pecuniária muito elevada ou condicionem objectivos de longo prazo; o trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção empresarial e eficácia geral, podendo, eventualmente, ser revisto quanto à justeza da solução.

*Licenciado e bacharel do grau VI*. — É o trabalhador que exerce cargos de chefia ou de coordenação sobre vários grupos em assuntos interligados ou de consultor de categoria reconhecida no seu campo profissional ou de investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, bem como ao controlo financeiro. Pode participar directamente na definição de objectivos mais gerais da empresa; o seu trabalho é revisto para assegurar conformidade com a política e a coordenação com outras funções; para o exercício das suas funções, é requerida reconhecida experiência profissional, elevada especialização ou poder de coordenação, de grau complexo, relativamente à especificidade de cada uma das actividades da empresa.

*Motorista*. — É o trabalhador que, possuindo licença de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Manobra os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

*Oficial de conservação (construção civil, eléctrica e mecânica)*. — É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais e utilizando equipamentos, ferramentas e máquinas-ferramentas adequadas, executa todos os trabalhos da sua especialidade, nomeadamente obras novas e acções de manutenção. Pode, ainda, conduzir veículos para o transporte de materiais e equipamentos

necessários à execução das suas tarefas. Assegura a limpeza dos locais onde executa os seus trabalhos.

*Oficial de fabricação (FCH).* — É o trabalhador que procede ao acendimento dos fornos e enforna o produto; vigia e controla a sua carga térmica; acompanha a desenforna, a fase de hidratação da cal e executa as tarefas necessárias à sua moagem. Assegura a limpeza e a conservação corrente das instalações e equipamentos a seu cargo.

*Oficial de fabricação (cimento).* — É o trabalhador que, no próprio local, de acordo com instruções recebidas, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com instalações através de comando local, que também os liga e desliga, detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação. Pode, em circunstâncias específicas, executar operações de manutenção preventiva, bem como orientar a actividade de outros profissionais integrados na área de fabricação.

*Oficial de laboratório.* — É o trabalhador que, utilizando equipamentos adequados, executa análises, ensaios químicos e físicos, controlando a composição e propriedades das matérias-primas, produtos em fase de fabrico e acabados, de acordo com as normas de qualidade em vigor, procedendo aos respectivos registos. É também responsável pela limpeza e conservação do equipamento a seu cargo.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas e procedimentos definidos para a exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos. Quando habilitado, procede à montagem e manutenção de equipamentos de processamento e comunicação de dados.

*Operador de embalagem (cimento).* — É o trabalhador que assegura os procedimentos de condução e vigilância de equipamentos industriais de recepção, ensilagem, trasfega, embalagem e paletização de produtos, bem como conduz veículos de movimentação de cargas, elevação e tracção a fim de armazenar, acondicionar ou expedir produtos nos diversos meios de transporte. Assegura a lubrificação, manutenção dos equipamentos, bem como a limpeza das instalações que estão a seu cargo, de acordo com as normas em vigor e, ainda, os registos inerentes à movimentação dos produtos.

*Operador de instalação de moagem.* — É o trabalhador que, por meio de um comando centralizado ou no próprio local, de acordo com parâmetros do processo, especificação do produto e instruções recebidas, conduz, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com toda a instalação desde a recepção de matérias-primas até à expedição de cimento através do respectivo comando local ou à distância. Detecta anomalias, colhe amostras e realiza ensaios de controlo do processo, executa tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas e das respectivas zonas de implantação. Pode ainda conduzir veículos para transporte de materiais e equipamentos necessários à execução das suas tarefas, bem como efectuar registos, em suporte papel ou informático, relativos ao desempenho das máquinas, consumos, produções, *stocks* e outros inerentes à execução das suas tarefas.

*Operador de pedreira.* — É o trabalhador que, utilizando equipamentos adequados e técnicas específicas, procede à perfuração, explosão, desmonte, fracturação, movimentação, transporte e britagem de matérias-primas para a produção de cimento; opera, também, equipamentos auxiliares destinados à correcta manutenção dos pisos e perfis da pedreira e seus acessos. Tem a seu cargo a limpeza e manutenção do equipamento, executando, quando necessário, pequenas operações de manutenção preventiva. Quando habilitado, opera com substâncias explosivas.

*Operador de processo com comando centralizado (cimento).* — É o trabalhador que, por meio de um comando centralizado, conduz e assegura o controlo e a optimização do processo de fabrico, nomeadamente pelo adequado consumo de combustível, de energia eléctrica, dos refractários e peças de desgaste. É também responsável pela qualidade dos produtos, através de análise de raios X, e de outros ensaios, nomeadamente de resíduos, de superfícies específicas e de cal livre. Orienta do comando, ou no local, as intervenções dos profissionais de fabricação com vista à obtenção do melhor rendimento.

*Programador informático.* — É o trabalhador responsável pela elaboração dos programas informáticos, escrevendo-os, testando-os e mantendo-os através de linguagem adequada e de acordo com as especificações de análise dos sistemas. Assegura e apoia, sempre que necessário, a elaboração e manutenção da documentação dos sistemas. Pode integrar a equipa de concepção e projecto dos sistemas.

*Prospecção de vendas.* — É o trabalhador que procede à análise do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, para o que propõe os adequados programas de acção; colabora nos estudos das acções mais eficazes de promoção e fomento dos diversos produtos, assim como da sua utilização; recebe eventuais reclamações dos clientes, dando-lhes o devido seguimento. Elabora relatórios, podendo aceitar encomendas e assegurar quaisquer outras relações com os clientes.

*Secretário de administração.* — É o trabalhador qualificado que assegura as actividades específicas de secretariado da administração; competem-lhe, entre outras, as seguintes tarefas: redigir relatórios, cartas e outros textos em línguas portuguesa ou estrangeira e efectuar o respectivo tratamento em equipamento adequado; reunir elementos de suporte para decisões superiores e preparar os processos da responsabilidade da administração, compilando documentação e informações pertinentes sobre o assunto; manter actualizada a agenda de trabalho dos administradores que secretaria; assegurar o contacto da administração com entidades públicas ou privadas, marcando entrevistas e atendendo pessoalmente os interessados; classificar a documentação, organizá-la e manter em ordem o arquivo.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador com qualificação que executa, de forma autónoma, devidamente enquadrado, as tarefas específicas de secretariado; competindo-lhe, entre outras, as seguintes: assegurar por sua iniciativa o trabalho diário de rotina, preparar *dossiers*, agendas e memoriais para despachos ou reuniões, marcar e organizar reuniões e entrevistas, receber e acompanhar visitantes, atender telefones, redigir, traduzir, retroverter e efectuar tratamento de texto em português ou língua estrangeira e estabelecer contactos pessoais ou por telefones internos/externos em português ou línguas estrangeiras.



*Técnico de electrónica.* — É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial.

*Telefonista (\*).* — É o trabalhador que se ocupa, predominantemente, das ligações e registos das chamadas telefónicas e da transmissão de mensagens recebidas. Assiste a visitantes e encaminha-os para os serviços. Responde, se necessário, a pedidos de informação.

*Visitador/preparador de trabalho.* — É o trabalhador que, por meio de visitas às instalações, e com aparelhos de controlo apropriados, detecta o estado de funcionamento das máquinas e equipamentos, verifica as suas anomalias, faz os respectivos relatórios e prepara as necessárias acções de intervenção de conservação preventiva, tendo em vista um melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir. Elabora também cadernos técnicos e estimativas de custos e mapas onde são anotadas as prioridades das necessárias operações de conservação.

(\*) Função a extinguir quando vagar.

## ANEXO II

**Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas/2009**

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
1	Aprendiz .....	720,24	—
2	Aprendiz praticante A .....	784,03	—
3	Aprendiz praticante B .....	821,05	—
4	Auxiliar administrativo .....	891,63	908,28
	Auxiliar fabril .....		
	Operador de instalação de moagem de 2. <sup>a</sup> .....		
	Operador de pedra de 2. <sup>a</sup> .....		
	Telefonista (*) .....		
5	Condutor de veículos industriais de 2. <sup>a</sup> .....	923,21	938,12
	Desenhador de 2. <sup>a</sup> .....		
	Ensacador/carregador (*) .....		
	Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....		
	Ferramenteiro (*) .....		
	Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> .....		
	Motorista de 2. <sup>a</sup> .....		
	Oficial (conservação e laboratório) de 2. <sup>a</sup> .....		
	Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (FCH) .....		
	Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (cimento) .....		
	Operador de embalagem de 2. <sup>a</sup> (cimento) .....		
	Operador de instalação de moagem de 1. <sup>a</sup> .....		
	Operador de pedra de 1. <sup>a</sup> .....		
	Condutor de veículos industriais de 1. <sup>a</sup> .....		
	Desenhador de 1. <sup>a</sup> .....		
	Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....		
	Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> .....		
	Motorista de 1. <sup>a</sup> .....		

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
6	Oficial (conservação e laboratório) de 1. <sup>a</sup> .....	951,19	983,38
	Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> (FCH) .....		
	Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> (cimento) .....		
	Operador de embalagem de 1. <sup>a</sup> (cimento) .....		
	Operador de instalação de moagem principal I (***) .....		
	Operador de processo com comando centralizado .....		
	Prospector de vendas .....		
7	Chefe de equipa .....	1 011,35	1 040,64
	Desenhador principal I (***) .....		
	Escriturário principal I (***) .....		
	Oficial principal (conservação e laboratório) I (***) .....		
	Oficial de fabricação principal (***) .....		
	Operador de instalação de moagem principal II (***) .....		
	Operador de processo com comando centralizado principal I (***) .....		
	Prospector de vendas principal I (***) .....		
	Visitador/preparador de trabalho I .....		
8	Assistente operacional I .....	1 066,93	1 095,30
	Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica .....		
	Desenhador principal II (***) .....		
	Encarregado (armazém, laboratório e pedra) (FCH) .....		
	Encarregado (pedreira e transportes) (cimento) .....		
	Encarregado de conservação I (FCH) .....		
	Encarregado de turno de embalagem (cimento) .....		
	Escriturário principal II (***) .....		
	Oficial principal (conservação e laboratório) II (***) .....		
	Operador de computador I .....		
	Operador de processo com comando centralizado principal II (***) .....		
	Prospector de vendas principal II (***) .....		
	Secretário de direcção .....		
	Técnico de electrónica .....		
	Visitador/preparador de trabalho II .....		
9	Assistente administrativo .....	1 120,45	1 173,46
	Assistente operacional II .....		
	Bacharel do grau I-A .....		
	Chefe de processo com comando centralizado I .....		
	Desenhador projectista .....		
	Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) (cimento) .....		
	Encarregado de conservação II (FCH) .....		
	Encarregado de fabricação (FCH) .....		
	Operador de computador II .....		
	Secretário de administração .....		
	Técnico de electrónica principal I (***) .....		
10	Assistente técnico operacional I .....	1 226,44	1 343,05
	Chefe de secção I .....		
	Chefe de processo com comando centralizado II .....		
	Licenciado e bacharel do grau I-B .....		
	Técnico de electrónica principal II (***) .....		

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
11	Assistente técnico operacional II . . . Chefe de secção II . . . . . Licenciado e bacharel do grau II . . . Programador informático I . . . . .	1 459,64	1 637,64
12	Licenciado, bacharel e técnico equi- parado do grau III . . . . . Programador informático II . . . . .	1 815,64	1 815,64
13	Analista de sistemas . . . . . Licenciado, bacharel e técnico equi- parado do grau IV . . . . .	2 222,33	-
14	Licenciado, bacharel e técnico equi- parado do grau V . . . . .	2 658,29	-
15	Licenciado e bacharel do grau VI . . .	3 101,07	-

(\*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

(\*\*) A classe principal refere-se ao escalão superior da carreira da respectiva categoria profissional.

### ANEXO III

#### Tabela das cláusulas de expressão pecuniária/2009

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Trabalho nocturno

Trabalho este quando prestado entre as 22 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, será remunerado com um acréscimo de 40% sobre o valor da hora em período normal de trabalho.

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

###### Trabalho suplementar

7 — Lanche — €2,15.

8 — Jantar — €8,75.

Pequeno almoço — €2,15.

9 — Jantar no local de trabalho — €8,75.

Jantar fora do local de trabalho — €9,27.

##### Cláusula 27.<sup>a</sup>

###### Retribuição do trabalho suplementar

1 — Trabalho diurno, em dias normais de trabalho: retribuição normal multiplicada por 1,75.

Trabalho nocturno, em dias normais de trabalho: retribuição normal multiplicada por 2.

Trabalho diurno, em dias de descanso semanal ou feriados: retribuição normal multiplicada por 2,25.

Trabalho nocturno, em dias de descanso semanal ou feriados: retribuição normal multiplicada por 2,50.

4 — Trabalho diurno: retribuição normal multiplicada por 2,25.

Trabalho nocturno: retribuição normal multiplicada por 2,50.

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### Subsídio de refeição

1 — €9,52.

2 — €9,52.

3 — €2,15.

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Retribuição do trabalho por turnos

1:

1.1 — 29% da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II.

1.2 — 22,5% da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II.

1.3 — 17,5% da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II.

4 — €41,15.

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

###### Subsídio de prevenção

Níveis salariais 14 e 15 — €370,40.

Níveis salariais 12 e 13 — €296,04.

Níveis salariais 9 a 11 — €222,24.

Níveis salariais 7 e 8 — €185,13.

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

###### Anuidades

1 — Por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos — €13,14.

Por cada ano completo subsequente — €1,65.

##### Cláusula 63.<sup>a</sup>

###### Trabalhador-estudante

14 — Ensino básico (1.º e 2.º ciclos — até 6.º ano) — €62,12.

Ensino básico (3.º ciclo — 7.º a 9.º anos) — €90,87.

Ensino secundário (10.º a 12.º anos) — €136,08.

Ensino politécnico e superior — €209,76.

### ANEXO IV

#### Acesso e promoção

Situação actual		Critérios de evolução				Situação de evolução	
Nível salarial	Categorias profissionais	Tempo permanência (mínimo) (anos)	Nível de desempenho	Nível de aproveitamento em acções de formação	Provas profissionais	Nível salarial	Categorias profissionais
1	Aprendiz . . . . .	1	-	-	-	2	Aprendiz praticante A.
2	Aprendiz praticante A . . . . .	1,5	-	-	-	3	Aprendiz praticante B.

Situação actual		Critérios de evolução				Situação de evolução	
Nível salarial	Categorias profissionais	Tempo permanência (mínimo) (anos)	Nível de desempenho	Nível de aproveitamento em acções de formação	Provas profissionais	Nível salarial	Categorias profissionais
3	Aprendiz praticante B . . . . .	1,5	-	-	-	4	Auxiliar administrativo. Auxiliar fabril. Operador de pedra de 2. <sup>a</sup>
						5	Desenhador de 2. <sup>a</sup> Escriturário de 2. <sup>a</sup> Oficial (conservação e laboratório) de 2. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (FCH). Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (cimento). Operador de embalagem de 2. <sup>a</sup> (cimento).
4	Operador de instalação de moagem de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador de pedra de 2. <sup>a</sup> . . . . .	3	>3,0	Frequência de acções de formação de acordo com perfil de formação + aproveitamento. >3,0	-	5	Operador de instalação de moagem de 1. <sup>a</sup> Operador de pedra de 1. <sup>a</sup>
5	Condutor de veículos industriais de 2. <sup>a</sup> . . . . . Desenhador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Escriturário de 2. <sup>a</sup> . . . . . Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> . . . . . Motorista de 2. <sup>a</sup> . . . . . oficial (conservação e laboratório) de 2. <sup>a</sup> . . . . . Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (cimento) . . . . . Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (FCH) Operador de embalagem de 2. <sup>a</sup> (cimento) . . . . . Operador de instalação de moagem de 1. <sup>a</sup> . . . . .	3	>3,0	Frequência de acções de formação de acordo com perfil de formação + aproveitamento. >3,0	-	6	Condutor de veículos industriais de 1. <sup>a</sup> Desenhador de 1. <sup>a</sup> Escriturário de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> Motorista de 1. <sup>a</sup> Oficial (conservação e laboratório) de 1. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> (cimento). Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> (FCH). Operador de embalagem de 1. <sup>a</sup> (cimento). Operador de instalação de moagem principal I.
6	Desenhador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Escriturário de 1. <sup>a</sup> . . . . . Oficial (conservação e laboratório) de 1. <sup>a</sup> . . . . . Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> . . . . . Operador de instalação de moagem principal I . . . . . Operador de processo com comando centralizado . . . . . Prospector de vendas . . . . .	5	>3,0	Frequência de acções de formação de acordo com perfil de formação + aproveitamento. >3,0	Aprovação	7	Desenhador principal I. Escriturário principal I. Oficial principal (conservação e laboratório) I. Oficial de fabricação principal. Operador de instalação de moagem principal II. Operador de processo com comando centralizado principal I. Prospector de vendas principal I.
7	Desenhador principal I . . . . . Escriturário principal I . . . . . Oficial principal (conservação e laboratório) I . . . . . Operador de processo com comando centralizado principal I Prospector de vendas principal I Visitador/preparador de trabalho I	5	>3,0	Frequência de acções de formação de acordo com perfil de formação + aproveitamento. >3,0	-	8	Desenhador principal II. Escriturário principal II. Oficial principal (conservação e laboratório) II. Operador de processo com comando centralizado principal II. Prospector de vendas principal II. Visitador/preparador de trabalho II.
8	Assistente operacional I . . . . . Encarregado de conservação I (FCH). Operador de computador I . . . . . Técnico de electrónica . . . . .	6	>3,5	Frequência de acções de formação de acordo com perfil de formação + aproveitamento. >3,5	-	9	Assistente operacional II. Encarregado de conservação II (FCH). Operador de computador II. Técnico de electrónica principal I.

Situação actual		Critérios de evolução				Situação de evolução	
Nível salarial	Categorias profissionais	Tempo permanência (mínimo) (anos)	Nível de desempenho	Nível de aproveitamento em acções de formação	Provas profissionais	Nível salarial	Categorias profissionais
9	Chefe de processo com comando centralizado I. Técnico de electrónica principal I	6	>3,5	Frequência de acções de formação de acordo com perfil de formação + aproveitamento. >3,5	–	10	Chefe de processo com comando centralizado II. Técnico de electrónica principal II.
10	Assistente técnico operacional I Chefe de secção I . . . . .	6	>3,5	Frequência de acções de formação de acordo com perfil de formação + aproveitamento. >3,5	–	11	Assistente técnico operacional II. Chefe de secção II.
11	Programador informático I . . . . .	6	>3,5	Frequência de acções de formação de acordo com perfil de formação + aproveitamento. >3,5	–	12	Programador informático II.

*Observação.* — Para efeitos da média do nível de desempenho e do nível de aproveitamento em acções de formação considera-se, para categorias profissionais até ao nível salarial 8, um valor superior a 60% numa escala de 1 a 5, e, para as categorias profissionais do nível 8 e seguintes, considera-se um valor superior a 70% da mesma escala.

## ANEXO V

### Estrutura dos níveis de qualificação

Níveis de qualificação		Categorias
1 — Quadros superiores . . . . .	1.1 — Técnicos de produção e outros. 1.2 — Técnicos administrativos.	Licenciado, bacharel do grau VI. Licenciado, bacharel ou técnico equiparado do grau V. Licenciado, bacharel ou técnico equiparado do grau IV. Licenciado do grau III. Licenciado do grau II. Licenciado do grau I-B.
2 — Quadros médios . . . . .	2.1 — Técnicos de produção e outros. 2.2 — Técnicos administrativos.	Assistente técnico operacional I e II. Bacharel ou técnico equiparado do grau III. Bacharel do grau II. Bacharel do grau II-B. Bacharel do grau II-A. Analista de sistemas. Chefe de secção. Programador informático.
3 — Encarregados, contramestres, etc.		Chefe de processo com comando centralizado. Chefe de turno embalagem (cimento). Chefe de turno fabricação (FCH). Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) (cimento). Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) (FCH). Encarregado (pedreira, transportes) (cimento). Encarregado de conservação (FCH). Encarregado de fabricação (FCH). Encarregado de turno de embalagem (cimento).
4 — Profissionais altamente qualificados	4.1 — Administrativos. 4.2 — Comércio. 4.3 — Produção e outros.	Assistente administrativo. Assistente operacional I e II. Escriturário principal. Operador de computador.

Níveis de qualificação		Categorias
		Secretário de administração. Secretário de direcção. Prospector de vendas principal. Chefe de equipa. Desenhador principal. Desenhador projectista. Oficial principal (conservação e laboratório). Oficial de fabricação principal. Operador de instalação de moagem principal. Operador de processo com comando centralizado principal. Técnico de electrónica. Técnico de electrónica principal. Visitador/preparador de trabalho.
5 — Profissionais qualificados . . . . .	5.1 — Administrativos. 5.2 — Comércio. 5.3 — Produção e outros.	Escriturário. Fiel de armazém. Prospector de vendas. Condutor de veículos industriais. Desenhador. Ferramenteiro (*). Motorista. Oficial (conservação e laboratório). Oficial de fabricação (cimento). Oficial de fabricação (FCH). Operador de embalagem (cimento). Operador de instalação de moagem. Operador de pedra. Operador de processo com comando centralizado.
6 — Profissionais semiqualeificados . . .		Ensacador/carregador (*). Telefonista (*).
7 — Profissionais não qualificados . . .		Auxiliar administrativo. Auxiliar fabril.
8 — Pré-oficiais . . . . .		
Estagiários . . . . .		Aprendiz.
Tirocinantes . . . . .		Aprendiz praticante.
Praticantes . . . . .		
Aprendizes . . . . .		
Auxiliares . . . . .		

(\*) Função a extinguir quando vagar.

Depositado em 25 de Junho de 2009, a fl. 49 do livro n.º 11, com o n.º 149/09, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**AE entre a Gate Gourmet Portugal — Serviços de Catering, L.<sup>da</sup>, e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras.**

Os outorgantes acordam na revisão do AE que os vincula, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2007, nos termos seguintes:

**Artigo 1.º**

**Produção de efeitos**

1 — As modificações constantes do presente acordo entram em vigor cinco dias após a publicação do presente acordo no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a contar de 1 de Junho de 2009 e serão pagas até ao final do mês em que ocorra a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* do presente acordo.

**Artigo 2.º**

**Alterações ao AE de 2007**

As cláusulas 36.<sup>a</sup>, 45.<sup>a</sup>, 53.<sup>a</sup>, 83.<sup>a</sup> e 120.<sup>a</sup> e os anexos I, II e V passam a ter a seguinte redacção:

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**

**Período normal de trabalho**

1 — (*Redacção em vigor.*)  
2 — Quando seja praticado trabalho por turnos, o período diário de trabalho efectivo será de oito horas diárias, com um presença máxima de nove horas, em quatro dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso semanal progressivos, os quais, obrigatoriamente, coincidirão de seis em seis semanas com um domingo. Por acordo escrito com o trabalhador a sequência de dias de trabalho seguidos

e de descanso atrás referida pode ser fixada em termos diferentes dos atrás referidos, desde que seja assegurado ao trabalhador, em cada semana, dois dias de descanso seguidos e sem prejuízo da garantia de o trabalhador descansar ao domingo, pelo menos, de seis em seis semanas.

3 — *(Redacção em vigor.)*

4 — *(Redacção em vigor.)*

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — *(Redacção em vigor.)*

2 — O trabalho suplementar prestado até ao limite de seis horas por mês de calendário será pago e compensado com a concessão ao trabalhador de descanso à proporção de duas horas e trinta minutos por cada hora de trabalho suplementar prestado, que deverá ser gozado no mês seguinte aquele em que foi prestado, salvo nos casos previstos no número seguinte.

3 — *(Redacção em vigor.)*

4 — *(Redacção em vigor.)*

5 — *(Redacção em vigor.)*

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — *(Redacção em vigor.)*

2 — *(Redacção em vigor.)*

3 — Além disso, nos 30 dias seguintes à realização desse trabalho suplementar, terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso, por inteiro, em que se deslocou à empresa para prestar serviço. Por acordo expresso entre as partes, o período atrás referido poderá ser alargado.

4 — *(Redacção em vigor.)*

5 — *(Redacção em vigor.)*

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os tesoureiros que movimentem regularmente dinheiro têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de € 15,85 enquanto desempenharem efectivamente essas funções.

2 — *(Redacção em vigor.)*

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Valor pecuniário da alimentação

1 — *(Redacção em vigor.)*

2 — O valor convencional atribuído à alimentação fornecida em espécie é, para todos os efeitos, o constante do quadro seguinte:

(Em euros)

Tabela	Refeições	Valor convencional
A	Completas/mês. ....	21,89
B	Refeições avulsas:	
	Pequeno-almoço e lanche . . . . .	1,69
	Ceia simples. . . . .	1,69
	Almoço, jantar e ceia completa . . . . .	4,86

3 — *(Redacção em vigor.)*

## ANEXO I

### Remunerações mínimas pecuniárias de base mensal

(Em euros)

Níveis	Remuneração
XIX . . . . .	3 155,31
XVIII . . . . .	2 681,02
XVII . . . . .	2 213,10
XVI . . . . .	1 767,05
XV . . . . .	1 282,96
XIV . . . . .	1 250,30
XIII . . . . .	1 062,09
XII . . . . .	984,15
XI . . . . .	924,22
X . . . . .	895,98
IX . . . . .	816,31
VIII-A . . . . .	734,28
VIII . . . . .	717,36
VII . . . . .	648,48
VI . . . . .	593,52
V . . . . .	518,60
IV . . . . .	505,45
III . . . . .	490,24
II . . . . .	466,74
I . . . . .	415,54

## ANEXO II

### Enquadramentos

Níveis	Categorias
XIX	Director-geral.
XVIII	Subdirector-geral.
XVII	Director financeiro.
	Director de pessoal.
	Director de produção.
	Director de serviços.
XVI	Subdirector de serviços.
XV	Assistente de direcção.
XIV	Chefe de cozinha.
	Chefe de departamento, divisão ou serviços.
	Chefe de pasteleria.
	Chefe de pessoal.
XIII	Assistente de operações.
	Chefe de compras/ecónomo.
	Chefe de manutenção.
	Chefe de secção.
	Encarregado de armazém.
	Subchefe de cozinha.
XII	Supervisor/coordenador de operações.
	Cozinheiro de 1. <sup>a</sup>
	Escriturário principal.
	Pasteleiro de 1. <sup>a</sup>
	Tesoureiro.
	Técnico de higiene e segurança alimentar.
	Técnico de manutenção e assistência.
	Técnico.
Encarregado metalúrgico.	

Níveis	Categorias
XI	Escriturário de 1. <sup>a</sup> Operador de manutenção de sistemas. Motorista. Secretário de direcção. Preparador/confeccionador de frios (a).
X	Chefe de sala. Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> Electricista oficial. Mecânico. Operário polivalente.
IX	Chefe de copa. Cortador. Despenseiro. Encarregado de refeitório/pessoal. Escriturário de 2. <sup>a</sup> Governante de roupa/lavandaria. Pasteleiro 2. <sup>a</sup>
VIII-A	Preparador/embalador.
VIII	Copeiro com mais de dois anos de funções. Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> Empregado de armazém. Empregado de refeitório. Encarregado de limpezas. Encarregado de vigilantes. Pasteleiro de 3. <sup>a</sup>
VII	Copeiro até dois anos de funções. Empregado de roupa/lavandaria. Empregado de limpeza. Costureira. Porteiro/vigilante.
VI	Estagiário-escriturário do 2.º ano. Estagiário do 3.º ano: Cozinha; Pastelaria.
V	Despenseiro até um ano de funções. Copeiro até um ano de funções. Empregado de lavandaria/rouparia até um ano de funções. Empregado de limpezas até um ano de funções. Empregado de refeitório até um ano de funções. Estagiário-escriturário do 1.º ano. Porteiro-vigilante até um ano. Preparador-embalador até um ano de funções.
IV	Estagiário do 1.º ano: Cozinha; Pastelaria. Estagiário até um ano: Despensa.
III	Aprendizes (com mais de 18 anos do 2.º ano): Cozinha; Despensa; Pastelaria.
II	Aprendizes do 2.º ano (menos de 18 anos) e aprendizes de um ano (com 18 anos ou mais anos): Cozinha; Despensa; Pastelaria.

Níveis	Categorias
I	Aprendizes do 1.º ano (com menos de 18 anos): Cafetaria; Cozinha; Despensa; Pastelaria.

## ANEXO V

### Definição de funções

[...]

*Motorista:*

I — (*Redacção em vigor.*)

II — 1) e 2) (*Redacção em vigor.*)

III — Dentro do período normal de trabalho os motoristas e os ajudantes sempre que não haja necessidade de efectuar cargas ou descargas de aviões ou de efectuar outras entregas a clientes podem ser incumbidos de fazer, até quatro horas por dia não excedendo oito horas por mês, a etiquetagem de sandes, a montagem de caixas das mesmas e preparar o equipamento dos serviços de alimentação a servir aos clientes.

*Técnico(a).* — Realiza actividades específicas relacionadas com uma ou várias áreas de intervenção através da aplicação de técnicas e procedimentos específicos adequados às situações em análise, designadamente na área contabilística, de recursos humanos, financeira, comercial ou de *marketing*, que exijam qualificações escolares ou profissionais específicas, de nível secundário ou superior, detidas pelo trabalhador.

Recolhe, organiza e trata dados relacionados com a(s) área(s) onde está inserido; diagnostica problemas, estuda alternativas e propõe soluções. Elabora relatórios e estudos técnicos necessários à tomada de decisões. Colabora com profissionais mais qualificados e pode, em situações definidas, coordenar outros colaboradores.

[...]

### Artigo 3.º

#### Declaração de maior favorabilidade global

Os outorgantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável resultante da presente revisão do que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ora modificado.

### Artigo 4.º

#### Declarações dos outorgantes

1 — Para efeitos do disposto no artigo 492.º, n.º 1, alínea c), do Código do Trabalho, os outorgantes declaram expressamente que o presente acordo de revisão não altera o âmbito do AE que os vincula e que está publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2007.

2 — Para efeitos do disposto no artigo 492.º, n.º 1, alínea g), do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, declarando as organizações sindicais signatárias que são abrangidos pelo presente AE cerca de 60 trabalhadores.

Lisboa, 8 de Junho de 2009.

Pela Gate Gourmet Portugal — Serviços de Catering, L.<sup>da</sup>:

*Luís Ângelo do Carmo Gracias*, gerente.

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

*Maria Helena Tadeu Nunes Fonseca*, mandatária.  
*Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes*, mandatária.

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

*Maria Helena Tadeu Nunes Fonseca*, mandatária.  
*Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes*, mandatária.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Maria Helena Tadeu Nunes Fonseca*, mandatária.  
*Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes*, mandatária.

#### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 9 de Junho de 2009.

A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pi-res* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

#### Declaração

##### Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCEs:

CEsP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

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

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

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

15 de Junho de 2009. — (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 16 de Junho de 2009. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 22 de Junho de 2009, a fl. 49 do livro n.º 11, com o n.º 145/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### AE entre os CTT — Correios de Portugal, S. A., e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros — Alteração salarial e outras.

Acordo no dia 20 de Maio de 2009, da revisão da matéria salarial e pecuniária constantes dos anexos III a V do acordo de empresa CTT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008, ao abrigo do disposto no n.º 2 da cláusula 2.ª, nos seguintes termos:

#### ANEXO III

##### Bandas salariais de referência

(cláusula 66.ª, n.º 1)

(Em euros)

Grau de qualificação	Bandas salariais de referência	
	Limite mínimo	Limite máximo
I.....	511	919,80
II.....	551,90	1 226,40
III.....	603	1 533
IV.....	674,60	1 836



(Em euros)

Grau de qualificação	Bandas salariais de referência	
	Limite mínimo	Limite máximo
V .....	868,70	1 779,90
VI .....	1 779,90	2 279,70
VII .....	2 147,10	2 703

Efeitos: 1 de Abril de 2009.

## ANEXO IV

## Progressão salarial garantida

## QUADRO N.º 1

(cláusula 68.<sup>a</sup>, n.ºs 5 e 6)

(Em euros)

Grau de qualificação	Posição inicial	Posições de referência						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
I .....	511	-	551,90	603	641	671,30	735,50	788
II .....	551,90	603	641	671,30	746,10	830,10	914,10	998,10
III .....	603	641	671,30	746,10	861,60	998,10	1 176,80	1 355,40
IV .....	674,60	-	746,10	861,60	998,10	1 176,80	1 355,40	1 543,40

Efeitos: 1 de Abril de 2009.

## QUADRO N.º 2

(cláusula 68.<sup>a</sup>, n.ºs 7 e 8)

(Em euros)

1 Grupo profissio- nal (AE 2006)	2 Categoria (AE 2006)	3 Vencimento de referência inicial	4 Próximo vencimento de referência	5 Posições de referência					
				P1	P2	P3	P4	P5	P6
OPT	H	782,40	860,30						
TSG	F	671,30	727,60					781,10	860,30
	G	727,60	782,40						860,30
	H	782,40	860,30						
MOT	J	961,50	-						998,10
TRP	J	961,50	-						998,10
TIE	I	907,30	961,50						998,10
	J	961,50	-						998,10
CRT	E	641	671,30		726	781,10	835,70	932,80	998,10
	F	671,30	727,60			781,10	835,70	932,80	998,10
	G	727,60	782,40				835,70	932,80	998,10
	H	782,40	860,30					932,80	998,10
	I	860,30	961,50						998,10
	J	961,50	-						998,10
TAC	H	782,40	860,30				932,80	1 052,10	1 217,10
	I	860,30	961,50					1 052,10	1 217,10
	J	961,50	1 087						1 217,10
	K	1 087	1 217,10						
TRA	I	860,30	961,50			1 052,10	1 160,20	1 268,50	1 365,90
	J	961,50	1 087				1 160,20	1 268,50	1 365,90
	K	1 087	1 217,10					1 268,50	1 365,90
	L	1 217,10	-					1 268,50	1 365,90

(Em euros)

1 Grupo profissional (AE 2006)	2 Categoria (AE 2006)	3 Vencimento de referência inicial	4 Próximo vencimento de referência	5 Posições de referência					
				P1	P2	P3	P4	P5	P6
	L1	1 293,20	-						1 365,90
TPG	F	671,30	727,60	781,10	886,20	1 008,80	1 131,40	1 253,90	1 365,90
	G	727,60	782,40	835,70	932,80	1 052,10	1 160,20	1 268,50	1 365,90
	H	782,40	860,30		932,80	1 052,10	1 160,20	1 268,50	1 365,90
	I	860,30	961,50			1 052,10	1 160,20	1 268,50	1 365,90
	J	961,50	1 087				1 160,20	1 268,50	1 365,90
	K	1 087	1 217,10					1 268,50	1 365,90
	L	1 217,10	1 293,20						1 365,90
	L1	1 293,20	-						1 365,90
OSI / TEP	I	860,30	961,50			1 052,10	1 160,20	1 268,50	1 365,90
	J	961,50	1 087				1 160,20	1 268,50	1 365,90
	K	1 087	1 217,10					1 268,50	1 365,90
	L	1 217,10	1 293,20						1 365,90
	L1	1 293,20	-						1 365,90
EDC / TCF	K	1 087	1 217,10			1 268,50	1 351,40	1 448,90	1 543,40
	L	1 217,10	1 293,20				1 351,40	1 448,90	1 543,40
	L1	1 293,20	-				1 351,40	1 448,90	1 543,40
	L2	1 376,50	-					1 448,90	1 543,40
	M1	1 466,40	-						1 543,40
ASG	J	961,50	1 087		1 160,20	1 268,50	1 351,40	1 448,90	1 543,40
	K	1 087	1 217,10			1 268,50	1 351,40	1 448,90	1 543,40
	L	1 217,10	1 293,20				1 351,40	1 448,90	1 543,40
	L1	1 293,20	1 376,50					1 448,90	1 543,40
	L2	1 376,50	1 466,40						1 543,40
	M1	1 466,40	-						1 543,40
TDG	J	961,50	1 087		1 160,20	1 268,50	1 351,40	1 448,90	1 543,40
	K	1 087	1 217,10			1 268,50	1 351,40	1 448,90	1 543,40
	L	1 217,10	1 293,20				1 351,40	1 448,90	1 543,40
	L1	1 293,20	1 376,50					1 448,90	1 543,40
	L2	1 376,50	1 466,40						1 543,40
	M1	1 466,40	1 543,40						1 543,40

Colunas 1 e 2 para memória (AE 2006 caducado em 7 de Novembro de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2009).

Actualizações para efeitos dos n.ºs 7 e 8 da cláusula 68.ª do AE 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008.

Efeitos: 1 de Abril de 2009.

#### ANEXO V

##### Cláusulas de expressão pecuniária

- 1) Diuturnidades (cláusula 69.ª) — €30,57.
- 2) Compensação por horário descontínuo (cláusula 74.ª) — €32,85/mês.
- 3) Subsídio de condução (cláusula 79.ª):
  - a) Automóvel/motociclo — €2,16/dia;
  - b) Velocípedes — €1,18/dia.
- 4) Subsídio de refeição (cláusula 81.ª) — €9,01/dia.
- 5) Subsídio de pequeno-almoço (cláusula 83.ª) — €1,83/dia.

Efeitos: 1 de Abril de 2009.

Os outorgantes declaram expressamente que o presente acordo de revisão não altera o âmbito do AE revisto e estimam que serão abrangidos pelo presente acordo 8900 trabalhadores.

Lisboa, 20 de Maio de 2009.

Pelos CTT — Correios de Portugal, S. A.:

*Estanislau José Mata Costa*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Pedro Amadeu de Albuquerque Santos Coelho*, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

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

*Manuel Matias Ferreira da Silva*, na qualidade de secretário-geral.

*José António de Jesus Arsénio*, na qualidade de secretário nacional.

*Maria Amélia Nunes Alves*, na qualidade de secretária nacional.

*Fernando Costa Nogueira*, na qualidade de secretário nacional.

*António Pereira Rodrigues Pica*, na qualidade de secretário nacional.

Pelo SINQUADROS — Sindicato de Quadros das Comunicações:

*Antonino Manuel Henriques Simões*, na qualidade de mandatário.

*Eurico Domingos Pereira Lourenço*, na qualidade de mandatário.

*Marta Alexandra Soares Botelho*, na qualidade de mandatário.

*Sónia Paula Rocha Santana*, na qualidade de mandatário.

Pelo SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores de Informação e Comunicações:

*Pedro Jorge Rodrigues Duarte*, na qualidade de mandatário.

*Paulo Jorge Carreiro Sobreiro*, na qualidade de mandatário.

*Jorge Miguel Ruivo Ferreira*, na qualidade de mandatário.

*José Carlos Figueiredo Silva Nazaré*, na qualidade de mandatário.

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

*Victor Manuel Martins*, na qualidade de mandatário.

*José António Ruivo Cacela*, na qualidade de mandatário.

*Carlos Fernando Paiva Ferreira da Silva Carronda*, na qualidade de mandatário.

Pelo FENTCOP — Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

*José Carlos Pereira Rei*, na qualidade de secretário-geral.

*Carlos Sousa Amaro*, na qualidade de secretário.

Pelo CGSI — Confederação Geral dos Sindicatos Independentes:

*Amândio Cerdeira Madaleno*, na qualidade de mandatário.

*António José de Jesus Pombo*, na qualidade de mandatário.

Pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*Maurício Pinheiro Vieira*, na qualidade de mandatário.

*Manuel António Marques Henriques*, na qualidade de mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros (em representação do SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante e do SE — Sindicato dos Economistas):

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, na qualidade de mandatária.

Pelo SE — Sindicato dos Economistas, representado pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, na qualidade de mandatária.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel de Oliveira Gamboa*, na qualidade de mandatário.

Pelo SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

*José de Lima Barbosa*, na qualidade de presidente da direcção nacional.

*Alfredo de Pina Gomes de Pinho*, na qualidade de vice-presidente.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, na qualidade de mandatária.

Pelo SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:

*Vítor Manuel Martins*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 22 de Junho de 2009, a p. 49 do livro n.º 11, com o n.º 144/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## **AE entre a PT Comunicações, S. A., e o SINDE-TELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros — Alteração salarial e outras.**

### Preâmbulo

Entre a PT Comunicações, S. A., e as associações sindicais signatárias é subscrito, em 11 de Maio de 2009, o presente acordo de revisão do acordo de empresa da PT Comunicações, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, 1ª série, de 22 de Março de 2001, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 13, 1ª série, de 8 de Abril de 2003, 14, 1ª série, de 15 de Abril de 2004, 19, 1ª série, de 22 de Maio de 2005, 14, 1ª série, de 15 de Abril de 2007, e 22, 1ª série, de 15 de Junho de 2008.

O presente acordo obriga, por um lado, a PT Comunicações, S. A., empresa do sector de actividade e telecomunicações e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua actividade profissional, nos termos previstos na cláusula 1.ª deste acordo de empresa, abrangendo todo o território nacional.

## Revisão do AE/PT Comunicações 2009

## ANEXOS

## ANEXO VI

## Tabela de valores mínimos A

(Em euros)

Em vigor desde 1 de Janeiro de 2005 (*) (Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, 1.ª série, de 22 de Maio de 2005)	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2006 (*) (Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 26, 1.ª série, de 15 de Julho de 2006)	Novos valores mínimos em 1 de Janeiro de 2006 (*)	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2007 (*) (Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 14, 1.ª série, de 15 de Abril de 2007)	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2008 (*) (Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 22, 1.ª série, de 15 de Junho de 2008)	Novos valores mínimos em 1 de Novembro de 2008 (*)	Novos valores mínimos em 1 de Janeiro de 2009 (*)
479,10	489,90	492,30	501,50	511,60	512,70	517,90
508,40	519,90	522,40	532,10	542,80	543,90	549,40
556,70	569,30	572,10	582,70	594,40	595,60	601,60
583,90	597,10	600	611,10	623,40	624,70	631
613,20	627	630,10	641,80	654,70	656,10	662,70
613,70	627,60	630,60	642,30	655,20	656,60	663,20
653,20	667,90	671,20	683,70	697,40	698,80	705,80
668,10	683,20	686,50	699,30	713,30	714,80	722
691,70	707,30	710,80	724	738,50	740	747,40
716,90	733,10	736,70	750,40	765,50	767,10	774,80
747,70	764,60	768,30	782,60	798,30	799,90	807,90
756,40	773,50	777,30	791,70	807,60	809,30	817,40
783,10	792,50	796,50	811,30	827,60	829,30	837,60
790,80	800,30	804,30	819,20	835,60	837,30	845,70
824,20	834,10	838,30	850,90	868	869,80	878,50
835	845,10	849,20	862	879,30	881,10	890
838,10	848,20	852,40	865,20	882,60	884,40	893,30
885,30	896	900,40	914	932,30	934,20	943,60
889,40	900,10	904,60	918,20	936,60	938,50	947,90
925,90	937,10	941,70	955,90	975,10	977,10	986,90
954,60	966,10	970,90	985,50	1 005,30	1 007,40	1 017,50
1 000,30	1 012,40	1 017,40	1 032,70	1 053,40	1 055,60	1 066,20
1 000,90	1 013	1 018	1 033,30	1 054	1 056,20	1 066,80
1 039,90	1 052,40	1 057,60	1 073,50	1 095	1 097,20	1 108,20
1 102	1 115,30	1 120,80	1 137,70	1 157,10	1 159,50	1 171,10
1 120,50	1 134	1 139,60	1 156,70	1 176,40	1 178,80	1 190,60
1 168,30	1 182,40	1 188,20	1 206,10	1 226,70	1 229,20	1 241,50
1 169,80	1 183,90	1 189,70	1 207,60	1 228,20	1 230,70	1 243,10
1 193,90	1 208,30	1 214,20	1 232,50	1 253,50	1 256,10	1 268,70
1 239,10	1 254	1 260,20	1 279,20	1 301	1 303,70	1 316,80
1 249,40	1 264,40	1 270,70	1 289,80	1 309,20	1 311,90	1 325,10
1 259,70	1 274,90	1 281,20	1 300,50	1 320,10	1 322,80	1 336,10
1 270,40	1 285,70	1 292	1 311,40	1 331,10	1 333,80	1 347,20
1 280,70	1 296,10	1 302,50	1 322,10	1 342	1 344,70	1 358,20
1 312,60	1 328,40	1 335	1 355,10	1 375,50	1 378,30	1 378,30
1 353,60	1 369,90	1 376,70	1 397,40	1 418,40	1 421,30	1 421,30
1 417,30	1 434,40	1 441,40	1 463,10	1 485,10	1 488,10	1 488,10
1 421,90	1 439	1 446,10	1 467,80	1 489,90	1 492,90	1 492,90
1 445	1 462,40	1 469,60	1 491,70	1 514,10	1 517,20	1 517,20
1 451,70	1 469,20	1 476,40	1 498,60	1 521,10	1 524,20	1 524,20
1 456,30	1 473,80	1 481,10	1 503,40	1 526	1 529,10	1 529,10
1 509,20	1 527,40	1 534,90	1 558	1 581,40	1 584,60	1 584,60
1 528,70	1 547,10	1 554,70	1 578,10	1 601,80	1 605,10	1 605,10
1 565,20	1 584	1 591,90	1 615,80	1 640,10	1 643,40	1 643,40
1 568,80	1 587,70	1 595,50	1 619,50	1 643,80	1 647,10	1 647,10
1 572,40	1 591,30	1 599,20	1 623,20	1 647,60	1 650,90	1 650,90
1 573,40	1 592,30	1 600,20	1 624,30	1 648,70	1 652	1 652
1 601,70	1 621	1 629	1 653,50	1 678,40	1 681,80	1 681,80
1 633	1 652,60	1 660,80	1 685,80	1 711,10	1 714,60	1 714,60
1 696,70	1 717,10	1 725,60	1 751,50	1 777,80	1 781,40	1 781,40
1 747	1 768	1 776,70	1 803,40	1 830,50	1 834,20	1 834,20
1 783,90	1 805,40	1 814,30	1 841,60	1 869,30	1 873,10	1 873,10
1 892,30	1 915,10	1 924,50	1 953,40	1 982,80	1 986,80	1 986,80
2 027,30	2.037,50	2.047,60	2.078,40	2.099,20	2.103,40	2.103,40
2.216,30	2.227,40	2.238,50	2.272,10	2.294,90	2.299,50	2.299,50
2.425,80	2.438	2.450,10	2.486,90	2.511,80	2.516,90	2.516,90
2.642	2.655,30	2.668,50	2.708,60	2.735,70	2.741,20	2.741,20
2.858,70	2.873	2.887,30	2.930,70	2.960,10	2.966,10	2.966,10

(\*) Com arredondamento à dezena de cêntimos imediatamente superior.

## ANEXO VI

Tabela de remunerações mínimas B e de valores de referência de integração

		Níveis de desenvolvimento						
		1	2	3	4	5		
Tempo de referência para observação		3 anos      5 anos      5 anos      5 anos      5 anos						
CATEGORIAS								
Competências/Responsabilidade	(+)	<b>Técnico Superior</b>	Valor de referência	1.827,00 €	2.121,00 €	2.323,00 €	2.828,00 €	3.000,00 €
			Remuneração Mínima	1.083,80 €	1.324,20 €	1.423,90 €	1.526,10 €	1.627,30 €
	<b>Técnico especialista</b>	Valor de referência	1.220,00 €	1.340,00 €	1.523,00 €	1.604,00 €	1.807,00 €	
		Remuneração Mínima	773,70 €	896,90 €	1.022,20 €	1.132,30 €	1.234,30 €	
	<b>Técnico</b>	Valor de referência	1.119,00 €	1.320,00 €	1.330,00 €	1.523,00 €	1.624,00 €	
		Remuneração Mínima	722,20 €	805,00 €	876,70 €	948,40 €	1132,30	
	(-)	<b>Técnico Apoio</b>	Valor de referência	918,00 €	1.119,00 €	1.299,00 €	1.370,00 €	1.543,00 €
			Remuneração Mínima	628,30 €	722,20 €	773,70 €	845,40 €	896,90 €
				(-)				(+)
	<b>Nível de proficiência/exigência/complexidade</b>							

Em que:

Remuneração mínima — remuneração mínima mensal devida ao trabalhador conforme categoria profissional e nível de desenvolvimento detidos.

Valor de referência — valor indicativo superior que permite a criação dos intervalos de referência.

Intervalo de referência — conjunto de valores compreendidos entre a remuneração mínima e o valor de referência, que permite definir o posicionamento relativo para efeitos de integração e evolução profissional.

## ANEXO VI

## Matérias de expressão pecuniária

Matérias	(Em euros)	
	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2008 ( <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 22, 1.ª série, de 15 de Junho de 2008)	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2009
Diuturnidades . . . . .	28,41	28,41
Subsídio de refeição . . . . .	11,22	11,33
Subsídio especial de refeição . . . . .	7,97	7,97
Abono por risco de condução de automóveis e motociclos . . . . .	2,08	2,08
Abono de prevenção . . . . .	1,75	1,75
Abono por chamada acidental . . . . .	15,70	15,70
Subsídio por trabalho a grande altura:		
Permanência > 6 h . . . . .	16,20	16,36
Permanência > 3 h e ≤ 6 h . . . . .	10,90	11

## ANEXO VI

## Prémio de aposentação (a)

Com efeitos a 1 de Janeiro de 2009

O prémio de aposentação terá os seguintes valores:

Anos de Serviço	Valor (euros)
1 a 4 anos A (a) × .....	8,87
5 a 19 anos A (a) × .....	11,08
20 anos .....	236,13
21 anos .....	273,08
22 anos .....	314,81
23 anos .....	360,68
24 anos .....	414,06
25 anos .....	474,98
26 anos .....	522,88
27 anos .....	620,06
28 anos .....	707
29 anos .....	804,87
30 anos .....	916,42
31 anos .....	1 041,66
32 anos .....	1 181,96
33 anos .....	1 341,44
34 anos .....	1 519,38
35 anos .....	1 763,54
36 anos .....	2 078,10

(a) Anos de serviço.

## Protocolo 2009

Considerando que:

A crise financeira, económica, social e política que se vive à escala global não permite vislumbrar o fim das consequências recessivas ao nível do tecido produtivo;

A economia portuguesa, pelas suas características, encontra-se totalmente exposta aos efeitos que da crise internacional possam advir;

Ao nível da PT Comunicações, a manutenção das apostas fundamentais no investimento, condição para desenvolvimento de novos produtos e serviços, e no modelo de sustentabilidade e responsabilidade social impõem um compromisso global para 2009;

Não sendo possível actualizar as remunerações, de forma generalizada, tendo em vista a contenção e sustentabilidade ao nível das responsabilidades futuras, é no entanto possível adoptar medidas de redução de impacte que passem pela prossecução de uma política de solidariedade para com os vencimentos mais baixos;

Todavia, em contraciclo com a conjuntura económica vivida, a empresa continuará a apostar numa política de criação de emprego, mediante o aumento significativo de postos de trabalho sobretudo nas áreas técnicas e operacionais;

O fomento de políticas de responsabilidade social e de respeito pela diversidade merecerá uma atenção muito própria de forma a manter a empresa como a legítima referência no panorama empresarial português;

Está em fase de implementação uma política de *insourcing* de actividades, com a internalização de um número muito significativo de funções e adaptação das competências de largas dezenas de profissionais;

O recente movimento de convergência representa uma oportunidade para a criação de novo instrumento de re-

gulamentação colectiva de trabalho, de âmbito pessoal alargado;

as partes acordam em:

1 — Aceitar que os valores da tabela salarial e matérias de expressão pecuniária constantes do anexo vi do AE vigorarão até 31 de Dezembro de 2009, visando que a futura revisão salarial que vier a ser acordada possa produzir efeitos a 1 de Janeiro de 2010.

2 — Aceitar o pagamento de uma compensação pecuniária no valor de €250, aos trabalhadores ao serviço com vencimentos base até €2 966,10 e também aos trabalhadores suspensos e pré-reformados que afixaram uma prestação não superior àquele montante.

3 — Manter até final de 2009 as condições especiais de atribuição MEO aos trabalhadores activos, suspensos e pré-reformados (50 % de desconto na mensalidade do pacote base).

4 — Atribuir até final de 2009 de um desconto de 10 % na mensalidade do pacote MEO base aos trabalhadores reformados e aposentados da PT Comunicações, isto é, cujo último vínculo laboral tenha sido com esta empresa ou com uma das empresas de origem, e também, no caso do MEO IPTV, um desconto de 10 % na respectiva instalação.

5 — Ajustar o valor da comparticipação dos trabalhadores no activo no acesso à banda larga fixa (ADSL), através da atribuição de um desconto de 50 % no pacote subscrito, com um pagamento mínimo de €12,50.

6 — Manter no SFT os compromissos anteriormente assumidos.

7 — Assegurar as condições para o recurso a 400 novas contratações nas empresas do Grupo PT.

8 — Dar por definitivamente concluído o processo negocial de revisão do acordo de empresa de 2009 e a não recorrer aos mecanismos de resolução de conflitos colectivos previstos na lei, nem à sua denúncia ou revogação.

9 — Reforçar e sensibilizar toda a estrutura de gestão da PT Comunicações para a necessidade de uma efectiva compreensão, alcance e cumprimento, do comando normativo contido na cláusula 105.ª do AE, respeitante à protecção dos representantes dos trabalhadores.

10 — Dar prioridade à análise, no âmbito do Novo Modelo de Evolução Profissional, da situação dos trabalhadores que, em 1 de Maio de 2007, se encontravam posicionados nos anteriores níveis de nomeação há pelo menos sete anos.

11 — Actualizar os valores do prémio de aposentação em 1,5 %, aceitando desde já a negociação no futuro IRCT de um regime uniforme a todos os trabalhadores, independentemente da sua empresa de origem.

12 — Encetar negociações preliminares, durante o 2.º semestre de 2009, tendo em vista a criação de um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho alargado a outras empresas do Grupo PT, balizadas pelos seguintes parâmetros:

- Definição do âmbito pessoal e vigência;
- Definição do âmbito do clausulado tendo em vista a sua aplicação plurianual, sem necessidade de revisão intercalar;
- Criação de condições para uma definição de critérios de actualização da tabela salarial;

- d) Discussão integrada de sub-regimes previdenciais subsistentes ainda na PT Comunicações;  
e) Início do processo negocial formal em Janeiro de 2010.

Nos termos e para os efeitos constantes da alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código de Trabalho anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, indica-se o número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva:

- a) Empregadores abrangidos — PT Comunicações, S. A.;  
b) Trabalhadores abrangidos — 9621;  
c) Trabalhadores não sindicalizados — 3032.

Pela PT Comunicações, S. A.:

*Zeinal Abedin Mohamed Bava*, presidente do conselho de administração e mandatário.

*Francisco José Meira Silva Nunes*, vogal do conselho de administração e mandatário.

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

*Manuel Matias Ferreira da Silva*, mandatário.  
*Luís António Pires Batista*, mandatário.

Pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves*, mandatário.

*António Marques Moura*, mandatário.  
*António Caetano*, mandatário.

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom:

*Jorge Manuel de Almeida Félix*, mandatário.  
*Filomena Maria da Silva*, mandatária.

Pela USI — União dos Sindicatos Independentes:

*Victor Manuel Martins*, mandatário.  
*Carlos Alberto Simões Vicente*, mandatário.

Pelo TENSIG — Sindicato Nacional dos Quadros das Telecomunicações:

*Francisco Figueiredo Violante*, mandatário.  
*Madalena Maria Figueiroa*, mandatária.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano*, mandatária.

Pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

*António José da Costa Serafim*, mandatário.  
*Esmeralda da Conceição Roberto Guilherme*, mandatária.

Pela FE — Federação dos Engenheiros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

*Pedro Manuel de Oliveira Gamboa*, mandatário.  
*António José Neiva Franco*, mandatário.  
*José Joaquim Coelho Silva Monteiro*.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

*José de Lima Barbosa*, mandatário.  
*João Manuel Granjo Machado Lima*, mandatário.

Pelo SINQUADROS — Sindicato de Quadros das Comunicações:

*Eurico Domingos Pereira Lourenço*, mandatário.  
*Marta Alexandra Soares Botelho*, mandatária.

Pela FESIC — Federação Sindical das Comunicações:

*Eurico Domingos Pereira Lourenço*, mandatário.  
*Marta Alexandra Soares Botelho*, mandatária.  
*Pedro Jorge Rodrigues Duarte*, mandatário.

#### Declaração

A União dos sindicatos Independentes (USI), Confederação Sindical, declara, para os efeitos de depósito do AE PTC/2009, que representou o Sindicato das Comunicações de Portugal — SICOMP, no âmbito da sua assinatura.

Lisboa, 8 de Junho de 2009. — Pelo Conselho Coordenador (*Assinatura ilegível.*) — O Tesoureiro (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do sindicato seu filiado:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

E por ser verdade se passa a presente credencial que vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 7 de Maio de 2009. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira* — *Carlos Manuel dias Pereira*.

#### Declaração de outorga

A FE — Federação dos Engenheiros declara que representa, na assinatura do AE/2009 da PT Comunicações, os sindicatos seus filiados:

SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros;  
SERS — Sindicato dos Engenheiros.

Lisboa, 9 de Maio de 2009. — O Membro do Secretariado e Presidente do SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros, *João Lourenço Martins de Oliveira Pinto*. — O Membro do Secretariado e Presidente do SERS — Sindicato dos Engenheiros, *António Manuel Mendes Marques*.

**Declaração**

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a revisão do AE/PT Comunicações, S. A., 2009, em representação do seguinte sindicato:

SE — Sindicato dos Economistas.

Lisboa, 4 de Maio de 2009. — Pelo secretariado Nacional da FENSIQ: *João de Deus Gomes Pires*, presidente — *Alfredo Manuel Nobre Marques*, vogal.

**Declaração**

A FESIC — Federação Sindical das Comunicações declara que na assinatura do AE da PTC, o faz em sua representação e em representação do SITIC — Sindicato Independente da Informação e das Comunicações.

Lisboa, 8 de Maio de 2009. — Pelo Secretariado Nacional: *Pedro Jorge Rodrigues Duarte*, vice-secretário-geral. — *Eurico Domingos Pereira Lourenço*, secretário nacional executivo.

Depositado em 24 de Junho de 2009, a fl. 49 do livro n.º 11, com o n.º 147/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**AE entre a FIBO — Fábrica Ibérica de Óptica, L.ª, e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22 de Maio de 2009, o AE em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, a p. 2017, onde se lê:

«Grupo XI:

Embalador,  
Guarda,  
Montador de discos.

Grupo XII:

Controlador de qualidade,  
Estagiário de escritório do 2.º ano,  
Montador de bifocais,  
Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo XIII:

Embalador;  
Empregado de limpeza;  
Montador de discos.

Grupo XIV:

Ajudante de oficial electricista;  
Empregado de limpeza;  
Estagiário de escritório do 1.º ano;  
Servente/estafeta.»

deve ler-se:

«Grupo XI:

Guarda.

Grupo XII:

Controlador de qualidade;  
Embalador;  
Estagiário de escritório do 2.º ano;  
Montador de bifocais;  
Montador de discos;  
Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo XIII:

Empregado de limpeza.

Grupo XIV:

Ajudante de oficial electricista;  
Estagiário de escritório do 1.º ano;  
Servente/estafeta.»

**AE entre a Pólo — Produtos Ópticos, S. A., e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22 de Maio de 2009, o AE em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, a p. 2061, onde se lê:

«Grupo XI:

Embalador;  
Guarda;  
Montador de discos.

Grupo XII:

Controlador de qualidade;  
Estagiário de escritório do 2.º ano;  
Montador de bifocais;  
Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo XIII:

Embalador;  
Empregado de limpeza;  
Montador de discos.

Grupo XIV:

Ajudante de oficial electricista;  
Empregado de limpeza;  
Estagiário de escritório do 1.º ano;  
Servente/estafeta.»

deve ler-se:

«Grupo XI:

Guarda.



Grupo XII:

Controlador de qualidade;  
Embalador;  
Estagiário de escritório do 2.º ano;  
Montador de bifocais;  
Montador de discos;  
Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo XIII:

Empregado de limpeza.

Grupo XIV:

Ajudante de oficial electricista;  
Estagiário de escritório do 1.º ano;  
Servente/estafeta.»

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

### II — DIRECÇÃO

#### **Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa — Eleição em 19 e 20 de Maio de 2009 para mandato de quatro anos.**

**Direcção**

Efectivos:

Delfino Navalha Serras, sócio n.º 1228, assistente administrativo especialista, a trabalhar na DMPO/DCCIAM

da Câmara Municipal de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 5083136, emitido em 16 de Agosto de 2006 pelo arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 122523415, residente na Rua de Almada Negreiros, lote 5, 4.º, F, 1800-020 Lisboa.

António Miguel dos Santos Pascoal, sócio n.º 8824, sub-chefe 2.ª classe, a trabalhar no RSB da Câmara Municipal de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 10349895, emitido em 17 de Maio de 2008 pelo arquivo de identifi-

cação de Lisboa, contribuinte n.º 193185695, residente na Rua do Loureiro, lote 13, São João dos Montes, 2600-803 Casal do Almo.

Fernando Manuel Malheiro Matos, sócio n.º 8460, cantoneiro de limpeza, a trabalhar na DMAU/DHURS/DLU da Câmara Municipal de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 6913282, emitido em 11 de Maio de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 120004577, residente na Rua de Varela da Silva, lote 12, 4.º, C, Ameixoeira, 1750-403 Lisboa.

Francisco José de Jesus Oliveira Raposo, sócio n.º 4025, técnico profissional sanitário especialista principal, a trabalhar na DMAU/DHURS da Câmara Municipal de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 5153583, emitido em 2 de Maio de 2006 pelo arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 105587168, residente na Avenida do General Humberto Delgado, 3, 2.º, direito, 2955-115 Pinhal Novo.

José António Duarte Almeida, sócio n.º 8284, cantoneiro de limpeza, a trabalhar na DMAU/DHURS/DLU da Câmara Municipal de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 10182110, emitido em 27 de Junho de 2006 pelo arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 193489295, residente na Avenida de Virgílio Ferreira, lote 733, 7.º, esquerdo, 1950-339 Lisboa.

José Manuel de Castro Rodrigues de Oliveira, sócio n.º 9788, técnico profissional aferidor de pesos e medidas especialista principal, a trabalhar na DMAE/DA da Câmara Municipal de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 5600622, emitido em 11 de Maio de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 120065355, residente na Rua de Adelino Amaro da Costa, lote B-9, 4.º, direito, 2725-207 Algueirão-Mem Martins.

José Manuel Dias Silva Paquete, sócio n.º 6996, assistente administrativo principal, a trabalhar na DMAU/DAEV da Câmara Municipal de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 5161972, emitido em 6 de Julho de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 116877014, residente na Rua de Artur Duarte, 607, 2.º, C, 1950-031 Lisboa.

José Vítor dos Reis, sócio n.º 8811, técnico informático do grau 2, nível 1, a trabalhar na DMSC/DMAGI da Câmara Municipal de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 5031785, emitido em 21 de Maio de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 113356480, residente na Rua das Amoreiras, 9-B, 2.º, esquerdo, frente, 2855-256 Corroios.

Luís Filipe Jesus Dias, sócio n.º 9041, técnico profissional de desporto principal, a trabalhar na DMASED/DD da Câmara Municipal de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 10394802, emitido em 4 de Maio de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 210979577, residente na Rua da Iha de São Tomé, 5, 4.º, 2800 Cova da Piedade.

Luís Pinto, sócio n.º 5629, encarregado de brigada de serviços de limpeza, a trabalhar na DMAU/DHURS da Câmara Municipal de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 5643096, emitido em 3 de Setembro de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 125613334, residente no Bairro do Alto

das Eiras, Rua da Graça, lote 114, 2695-277 Santa Iria de Azoia.

Matilde da Ressurreição Saraiva, sócio n.º 9139, auxiliar de acção educativa, a trabalhar na DMASED/DEJ da Câmara Municipal de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 7065254, emitido em 8 de Maio de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 113837259, residente na Rua de Cork, 2, rés-do-chão, esquerdo, 2605-777 Casal de Cambra.

Manuel Marques dos Santos, sócio n.º 9154, motorista, a trabalhar na EGEAC-E, E. M., da Câmara Municipal de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 4788758, emitido em 28 de Dezembro de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 152559000, residente na Rua do 1.º de Setembro, lote 61, rés-do-chão, Bairro do Cativo, 2690-201 Santa Iria de Azoia.

Mário Rui Alves Rosa, sócio n.º 8420, condutor de máquinas pesadas e veículos especiais, a trabalhar na DMAU/DHURS/DLU da Câmara Municipal de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 9029929, emitido em 1 de Outubro de 2008 pelo arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 179750828, residente na Praceta de Manuel Faria, 4, 2.º-A, 2745-014 Queluz.

Mário Rui Martins do Souto, sócio n.º 8275, técnico superior de antropologia de 2.ª classe, a trabalhar na DMASED/DEJ da Câmara Municipal de Lisboa, portador do cartão do cidadão n.º 9786286, contribuinte n.º 202883582, residente na Rua do Vale Bravo, 12, Atalaia, Montoito, 2530-057 Lourinhã.

Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida, sócio n.º 10236, coveiro, a trabalhar na DMAU/DAEV da Câmara Municipal de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 11282866, emitido em 27 de Maio de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 222030143, residente na Avenida de João Paulo II, lote 1, 6.º-A, 1950-152 Lisboa.

Rui Manuel de Almeida, sócio n.º 8507, jardineiro principal, a trabalhar na DMAU/DAEV da Câmara Municipal de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 9468766, emitido em 16 de Maio de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 111044740, residente na Rua de José Afonso, 9, 3.º-E, 2735-538 Aigualva.

Tânia Sofia da Fonte Trindade, sócio n.º 9934, técnica superior de economia, finanças e gestão de 1.ª classe, a trabalhar na DMAU/DHURS da Câmara Municipal de Lisboa, portadora do bilhete de identidade n.º 10773244, emitido em 15 de Julho de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 217292526, residente na Avenida do Prof. Doutor Egas Moniz, 12, rés-do-chão, D, 2745-761 Massamá.

#### Suplentes:

Carlos Alberto Rodrigues Correia, sócio n.º 7420, cantoneiro de limpeza, a trabalhar na DMAU/DHURS da Câmara Municipal de Lisboa, portador do cartão do cidadão n.º 6596851, contribuinte n.º 153242884, residente no Largo de Maria Judite de Carvalho, 9, 4.º-D, 1800-925 Lisboa.

Felisberto Amaral Cardoso, sócio n.º 8265, soldador principal, a trabalhar na DMAU/DRMM da Câmara Municipal de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 9270794, emitido em 16 de Março de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 143842838, residente na Rua de Orlando Gonçalves, 7, 4.º, esquerdo, 2610-127 Buraca.

José Manuel da Silva Sargento, sócio n.º 10318, bombeiro sapador, a trabalhar no RSB da Câmara Municipal de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 7353763, emitido em 19 de Abril de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 165345632, residente na Rua de José Isidro dos Santos, lote 33, 1.º, direito, 2625-087 Póvoa de Santa Iria.

Rúben dos Santos Silva, sócio n.º 5597, condutor de máquinas pesadas e veículos especiais, a trabalhar na DMAU/DRMM da Câmara Municipal de Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 5192591, emitido em 27 de Setembro de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte n.º 131732579, residente na Rua de D. Luís da Cunha, bloco B, ent. III, 4.º, 1600-057 Lisboa.

## **Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas — Eleição em 28 de Março de 2009 para mandato de três anos.**

### **Direcção**

Presidente — Maria de Jesus Barroca Garcia.  
Secretário — Liliana Garcia Proença.  
Tesoureiro — Marisa de Miranda.

## **SINDEM — Sindicato da Manutenção do Metropolitano — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2009, foi publicada a identificação dos membros da direcção do Sindicato referido em epígrafe.

Porém, foi detectado um lapso na redacção que foi enviada para publicação, pelo que se procede à sua rectificação.

Assim, onde se lê «[...] eleitos em 28 de Abril de 2009, [...]» deve ler-se «[...] eleitos em 28 e 29 de Abril de 2009, [...]».

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **Associação dos Industriais da Construção de Edifícios — AICE — Alteração**

Alteração aprovada na assembleia geral, realizada em 21 de Abril de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2005.

#### CAPÍTULO I

#### **Da denominação, sede, âmbito e fins**

##### Artigo 1.º

##### **Denominação, natureza e sede**

1 — É constituída a Associação dos Industriais da Construção de Edifícios — AICE.

2 — A AICE rege-se pelo regime jurídico das associações de empregadores e pelas normas constantes destes estatutos e dos regulamentos internos aprovados pelos órgãos sociais competentes.

3 — A AICE é uma associação constituída por tempo indeterminado, fundada nos princípios de liberdade de constituição, de inscrição, organização democrática interna e independência face ao Estado, aos partidos políticos, às instituições religiosas e a quaisquer associações de outra natureza.

4 — A AICE tem sede em Lisboa, na Avenida de Resano Garcia, 13-A.

5 — A sede pode ser transferida para outro local do território nacional, mediante deliberação da assembleia geral.

##### Artigo 2.º

##### **Âmbito e fins**

1 — A AICE representa pessoas individuais ou colectivas titulares de empresas que exerçam a actividade de construção e ou promoção imobiliária, quer para si quer para terceiros.

2 — Podem filiar-se na AICE as empresas nacionais ou estrangeiras referidas no número anterior, com sede,

estabelecimento ou actividade em qualquer localidade do território nacional.

3 — Sem prejuízo dos requisitos atrás referidos, podem ainda filiar-se na AICE empresas que se dediquem a outras actividades imobiliárias, bem como a actividades de arquitectura, de engenharia e técnicas afins.

4 — Os empresários que não empreguem trabalhadores não poderão intervir nas decisões respeitantes a relações de trabalho.

5 — A AICE tem por fins a defesa e promoção dos interesses empresariais dos associados, a nível nacional, comunitário ou internacional.

## CAPÍTULO II

### Das atribuições e competências

#### Artigo 3.º

##### Atribuições

Para a consecução dos seus fins poderá a AICE:

a) Colaborar com as entidades públicas e privadas na definição e consecução da política do sector da construção de edifícios e da promoção imobiliária;

b) Analisar as medidas legislativas, regulamentares, técnicas, fiscais, financeiras e outras relacionadas com o Sector, colaborar activamente na sua feitura e alteração e acompanhar a sua aplicação;

c) Participar na reestruturação, dimensionamento e enquadramento do sector a nível nacional e internacional, bem como participar na sua regulação;

d) Promover a elevação do nível de organização das empresas, nomeadamente no que respeita às modernas técnicas de produção, relações humanas no trabalho, métodos de gestão e planeamento e segurança, higiene e saúde;

e) Promover a celeridade e o reforço da segurança jurídica das operações imobiliárias, com vista à diminuição dos custos e riscos inerentes à actividade.

#### Artigo 4.º

##### Competências

No exercício das suas funções compete à AICE, nomeadamente:

a) Proceder aos estudos, inquéritos, exposições ou trabalhos de outra natureza que se mostrem relevantes para a prossecução dos fins associativos;

b) Promover todas as medidas ou iniciativas tidas por convenientes para a redução dos custos e melhoria de qualidade da construção de edifícios, aumento da produtividade e da competitividade das empresas do sector;

c) Fomentar a internacionalização das empresas nacionais do sector;

d) Promover a investigação e modernização do sector e a ligação às instituições de investigação e ensino;

e) Fomentar a aplicação de recursos financeiros ao sector;

f) Promover e sempre que possível participar directa ou indirectamente em sistemas públicos ou privados de formação, aperfeiçoamento, reciclagem e reconversão profissional;

g) Orientar e defender as actividades dos seus associados estabelecendo e reforçando a cooperação entre eles, representando-os sempre que tal se mostre conveniente e apoiando-os através de serviços consultivos, técnicos, jurídicos e fiscais;

h) Definir normas deontológicas que permitam combater a concorrência desleal e constituam verdadeiro código moral das relações dos industriais do sector entre si e com terceiros;

i) Assegurar a coordenação de actividades com os restantes sectores da vida económica, colaborando, participando ou filiando-se em quaisquer organizações afins nacionais ou estrangeiras.

## CAPÍTULO III

### Dos sócios

#### Artigo 5.º

##### Admissão de Associados

1 — Podem ser associados da AICE todas as empresas em nome individual ou colectivo que exerçam uma actividade conforme com o seu âmbito e fins, não estando a sua admissão dependente de uma decisão discricionária.

2 — Condições de admissão:

a) No caso de pessoas singulares, ter mais de 18 anos e encontrar-se no pleno gozo dos seus direitos civis;

b) No caso de pessoas colectivas, encontrar-se regularmente constituída;

c) Não se verificar em relação aos candidatos a associados nenhuma das circunstâncias constantes das alíneas a) a c) do artigo 12.º

3 — Da decisão sobre o pedido de inscrição na Associação cabe recurso para a assembleia geral, a interpor quer pelo interessado quer por qualquer associado.

4 — A admissão só se torna efectiva depois de paga a jóia e as quotas referentes ao trimestre inicial.

#### Artigo 6.º

##### Direitos dos associados

1 — Constituem direitos dos associados:

a) Colaborar e participar em todas as actividades a realizar pela AICE;

b) Tomar parte nas assembleias gerais, discutindo e votando todos os assuntos que à mesma forem submetidos;

c) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais da Associação;

d) Beneficiar de todas as iniciativas e serviços da AICE;

e) Examinar a escrituração e contas da AICE nas épocas e condições estabelecidas pela lei e pelos estatutos;

2 — A cada empresa associada corresponde o seguinte número de votos:

a) 1.º ao 3.º escalões de quotização — um voto; 4.º ao 8.º escalões de quotização — dois votos

b) Ao número de votos referido na alínea anterior acrescerá 1 voto por cada 10 anos completos de antiguidade

como associado, não podendo em qualquer caso um associado ter mais de 10 votos.

#### Artigo 7.º

##### Deveres dos associados

Constituem deveres dos associados:

- a) Pagar a jóia de admissão e a quota estabelecida;
- b) Desempenhar os cargos para que forem eleitos, salvo os impedimentos ou motivos de escusa admitidos pela assembleia geral;
- c) Cumprir rigorosamente e fiscalizar o cumprimento dos presentes estatutos e os direitos legais e regulamentares aplicáveis à actividade;
- d) Cumprir pontualmente as cláusulas dos contratos que celebrem no exercício da sua actividade;
- e) Acatar as resoluções dos órgãos da AICE tomadas com observância da lei e dos estatutos;
- f) Contribuir por todas as formas ao seu alcance, para o bom-nome e prestígio da AICE e para a eficácia da sua acção.

#### Artigo 8.º

##### Quotização

1 — A quota mensal a pagar por cada associado obedece à tabela de quotizações fixada pela assembleia geral.

2 — As quotas devem ser pagas trimestralmente, de harmonia com os quatro trimestres de cada ano civil.

3 — As quotas referentes aos meses de cada trimestre vencem-se no 1.º dia útil do respectivo trimestre, considerando-se pagas sem mora até ao fim do mesmo.

#### Artigo 9.º

##### Suspensão dos direitos dos associados

1 — O não pagamento das quotas estabelecidas determina, decorridos que sejam seis meses sobre a data do seu vencimento, a suspensão de todos os direitos a que se refere o artigo 6.º dos presentes estatutos.

2 — Durante a suspensão o associado continua adstrito à observância de todos os deveres constantes do artigo 7.º

3 — A suspensão durará até que o associado reponha as suas quotas em dia ou até que seja deliberada a sua exclusão.

#### Artigo 10.º

##### Caducidade da inscrição

1 — A inscrição caduca verificando-se alguns dos seguintes factos:

- a) Condenação por crime de falência fraudulenta;
- b) Morte do associado em nome individual, desde que o herdeiro, ou herdeiros, não prossigam com todos os direitos e deveres inerentes à posição;
- c) Dissolução da empresa.

2 — Verificando-se a caducidade da inscrição, deve o associado comunicá-lo de imediato à AICE por carta registada com aviso de recepção ou fax.

3 — O associado é responsável pelo pagamento de todas as quotas que se vençam até à comunicação referida no número anterior.

#### Artigo 11.º

##### Demissão voluntária

1 — Consideram-se voluntariamente demitidos os associados que por carta registada com aviso de recepção ou fax, enviada com a antecedência mínima de 30 dias, comuniquem a sua demissão.

2 — O associado é responsável pelo pagamento de todas as quotas vencidas até 30 dias após a data da comunicação referida no número anterior.

#### Artigo 12.º

##### Exclusão de associados

1 — Poderão ser excluídos os associados:

- a) Que sejam condenados por crime infamante susceptível de afectar o prestígio da Associação;
- b) Que reincidam em actos graves de concorrência desleal ou na infracção de disposições e normas fundamentais a que se encontra sujeita a actividade;
- c) Que por qualquer forma lancem dolosamente o descrédito sobre a Associação ou os seus consócios;
- d) Que decorridos seis meses sem terem pago as quotas devidas e após o procedimento abaixo descrito, não procedam à regularização no prazo de 30 dias, salvo motivo que a direcção considere justificado.

2 — Verificando-se um comportamento susceptível de integrar alguma das situações previstas no número anterior, a Associação comunicará por escrito ao associado a intenção de proceder à sua exclusão e os factos que a fundamentam.

3 — O associado dispõe do prazo de 30 dias para responder, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e requerer as diligências que considere pertinentes.

4 — Analisada a resposta do associado e realizadas as diligências probatórias por ele requeridas, a menos que sejam patentemente dilatórias ou impertinentes, a direcção proferirá a respectiva decisão ou, sendo o caso, elaborará a proposta de exclusão do associado a ser submetida à assembleia geral.

5 — A readmissão de associados excluídos poderá ter lugar depois da sua reabilitação ou comprovando-se que deixaram de verificar-se as razões determinantes da exclusão.

#### Artigo 13.º

##### Situação dos ex-associados

O associado que por qualquer forma deixe de pertencer à Associação não terá direito a reaver as quotizações já realizadas e perde o direito ao património social, continuando porém responsável por todas as quotas em atraso.

#### Artigo 14.º

##### Categorias especiais de associados

1 — Consideram-se honorificamente associados fundadores, os que contribuíram monetariamente para a fundação da Associação.

2 — A título honorífico e sob proposta da direcção ou de um mínimo de 10 associados, a assembleia geral pode atribuir a uma pessoa individual ou a uma pessoa singular representante de uma pessoa colectiva, com mais de 20 anos de inscrição na Associação, a categoria de «Elemento de mérito», em função de relevantes serviços prestados à Associação e à actividade associativa ou de relevante contributo para o sector.

a) Os «Elementos de mérito» manterão tal qualidade em termos vitalícios, salvo se fundamentadamente, nomeadamente pelas razões constantes do n.º 1 do artigo 12.º, a assembleia geral delibere retirar-lha.

b) Os «Elementos de mérito» poderão, se assim o entenderem, e sem que tal facto constitua a criação de um novo órgão social, promover reuniões entre si e emitir opiniões ou pareceres, sem carácter vinculativo, sobre a actividade da Associação.

c) Os «Elementos de mérito» poderão escolher, de entre si, quem represente os demais junto dos órgãos sociais da AICE.

d) Os «Elementos de Mérito», bem como a empresa que representam, ficam dispensados do pagamento de quotizações.

3 — As pessoas individuais, ou as pessoas singulares representantes de uma pessoa colectiva, no momento da sua demissão voluntária, podem requerer, junto da direcção, a atribuição da categoria de «Antigo associado» desde que comprovem ter encerrado a actividade junto das finanças e na conservatória do registo comercial.

a) Aos «Antigos associados» será cobrada uma quota correspondente ao 1.º escalão da quotização.

b) Os «Antigos associados» não têm direito a voto.

c) Os «Antigos associados» beneficiam de todas as iniciativas e serviços da AICE, na medida das suas necessidades, nomeadamente participarão em conferências e seminários, recepção da revista e acesso ao *site*.

## CAPÍTULO IV

### Do regime financeiro

#### Artigo 15.º

##### Ano social

O ano social corresponde ao ano civil.

#### Artigo 16.º

##### Relatório, balanço e contas anuais

1 — A Direcção elaborará, com referência a 31 de Dezembro de cada ano, e apresentará à assembleia geral até 31 de Março do ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscal, o relatório, balanço e contas de cada exercício.

2 — O relatório, balanço e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal deverão estar patentes aos associados, na sede da AICE, com antecedência não inferior a 15 dias sobre a data da reunião da assembleia geral.

## CAPÍTULO V

### Dos órgãos sociais

#### Artigo 17.º

##### Enumeração

Os órgãos sociais da AICE são:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal;
- d) O conselho de delegados.

#### Artigo 18.º

##### Duração do mandato

1 — O mandato dos titulares dos órgãos da AICE tem a duração de dois anos, sendo permitida a reeleição.

2 — Sempre que em qualquer um dos órgãos sociais ocorram vagas em número superior ao de metade dos titulares eleitos, caducará o mandato de todos os titulares desse órgão social, devendo proceder-se a nova eleição em assembleia geral.

#### Artigo 19.º

##### Condições de elegibilidade

1 — Só poderão ser eleitos para os órgãos da AICE os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Nenhum associado poderá estar representado ao mesmo tempo em mais do que um órgão social.

#### Artigo 20.º

##### Exercício do mandato

1 — Os titulares dos órgãos da AICE exercerão pessoal e gratuitamente os cargos para que sejam eleitos.

2 — Constitui excepção ao disposto no número anterior o cargo de vice-presidente executivo, cujo titular poderá auferir remuneração.

3 — No caso de ser eleita uma pessoa colectiva, será a mesma representada pela pessoa indicada como seu representante na lista.

4 — As substituições de representantes terão de ser aprovadas por maioria de dois terços dos membros da direcção e do respectivo órgão social, sem o que o cargo se considera vago.

#### Artigo 21.º

##### Eleições

O processo eleitoral obedece ao disposto no regulamento interno designado por «Regulamento eleitoral», aprovado pela assembleia geral nos termos da alínea *d*) do artigo 29.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 22.º

##### Manutenção no exercício do cargo

Salvo o disposto no artigo seguinte, os titulares dos órgãos sociais manter-se-ão em exercício até que sejam eleitos e tomem posse os seus sucessores.

## Artigo 23.º

**Destituição**

Os titulares dos órgãos sociais podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral.

1 — A proposta de destituição terá de ser fundamentada e aprovada pelo menos por três quartos dos votos expressos.

2 — Na reunião em que for deliberada a destituição dos titulares dos órgãos sociais será nomeada a comissão ou comissões que os substituirão até à realização da primeira assembleia geral ordinária ou extraordinária convocada para eleger os novos titulares.

## SECÇÃO I

## Da assembleia geral

## Artigo 24.º

**Composição**

1 — A assembleia geral é composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais, tendo cada um o direito ao número de votos definido no n.º 2 do artigo 6.º

## Artigo 25.º

**Mesa**

1 — As reuniões da assembleia geral são presididas por uma mesa constituída por um presidente e dois vogais eleitos nos termos do artigo 21.º

2 — Em caso de impedimento do presidente o seu lugar será assegurado por um dos vogais que, por seu turno, nomearão um associado para o lugar de vogal deixado vago.

3 — Em caso de impedimento de um, ou dos dois vogais, os seus lugares serão assegurados por associados nomeados pelo presidente da mesa.

## Artigo 26.º

**Reuniões**

1 — As reuniões da assembleia geral são ordinárias e extraordinárias.

2 — A assembleia geral ordinária terá lugar até 31 de Março de cada ano.

3 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre que a mesa da assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal ou o conselho de delegados, o julguem necessário ou quando a sua convocação tenha sido requerida pelo menos por 50 associados da AICE.

## Artigo 27.º

**Convocação**

1 — A assembleia geral reúne mediante convocatória do presidente da respectiva mesa ou, na sua falta ou impedimento, mediante convocatória do vogal que o substituir.

2 — A Assembleia será convocada por meio de carta remetida a cada um dos associados e por um anúncio publicado, pelo menos num jornal de grande circulação no País, com a antecedência mínima de oito dias.

3 — Da convocatória deverá constar o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

4 — São anuláveis as deliberações tomadas sobre matérias estranhas à reunião.

## Artigo 28.º

**Funcionamento**

1 — A assembleia geral só pode deliberar em primeira convocação com a presença de pelo menos metade dos associados e, a segunda, meia hora depois, com qualquer número de associados.

2 — Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações são tomadas por maioria de votos dos associados presentes.

3 — As deliberações sobre alterações aos estatutos têm de ser aprovadas pelo menos por três quartos dos votos expressos.

4 — A deliberação sobre a extinção da AICE tem de ser aprovada pelo menos por três quartos dos votos de todos os associados.

5 — Em caso de eleições as votações são por escrutínio secreto.

## Artigo 29.º

**Competências da assembleia geral**

Compete à assembleia geral:

a) Aprovar as linhas gerais da política da AICE e as actividades a desenvolver pela direcção, bem como os programas anuais de acção que esta última lhe submeta;

b) Deliberar sobre o orçamento ordinário de cada exercício, e os orçamentos suplementares necessários, bem como sobre o balanço e contas do exercício e o relatório anual da direcção;

c) Fixar e alterar o quantitativo das jóias e quotas a pagar pelos associados;

d) Aprovar, sobre proposta fundamentada da direcção, os regulamentos internos;

e) Autorizar a aquisição e alienação de bens imóveis;

f) Deliberar sobre as alterações aos estatutos e sobre a extinção da AICE.

g) Decidir dos recursos para ela interpostos;

h) Eleger os titulares dos órgãos sociais;

i) Deliberar sobre a destituição dos titulares dos órgãos sociais;

j) Decidir sobre a exclusão e aplicação das penalidades aos associados;

l) Deliberar sobre questões relativas às categorias especiais de associados;

m) Pronunciar-se sobre qualquer outro assunto para que seja convocada.

## SECÇÃO II

## SUBSECÇÃO I

## Da direcção

## Artigo 30.º

**Composição**

1 — A direcção é composta por um número ímpar de associados, no mínimo de 11, sendo:

a) Um presidente;

b) Um número mínimo de três vice-presidentes;

c) Um primeiro e um segundo tesoureiro;

- d) Um primeiro e um segundo secretário;
- e) Um número variável de vogais;

2 — Os vice-presidentes poderão ter a seu cargo um ou mais pelouros, bem como exercer a função de tesoureiro ou secretário.

#### Artigo 31.º

##### Reuniões

1 — A direcção reúne sempre que o julgue necessário e por regra uma vez por semana, excepto no período de férias.

2 — As reuniões são convocadas pelo presidente da direcção ou, na sua falta ou impedimento, por um vice-presidente.

3 — Às reuniões da direcção poderão assistir, sem direito a voto, os presidentes da assembleia geral, do conselho fiscal e do conselho de delegados.

#### Artigo 32.º

##### Funcionamento

1 — A direcção só pode deliberar em primeira convocação com a presença de pelo menos dois terços dos directores e, a segunda, quinze minutos depois, com a presença de pelo menos um terço.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos directores presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

#### Artigo 33.º

##### Competências da direcção

1 — A direcção tem os mais amplos poderes de administração e gestão, em conformidade com a lei e com os presentes estatutos, competindo-lhe designadamente:

- a) Representar a AICE em juízo e fora dele;
- b) Decidir sobre a admissão e suspensão de associados;
- c) Definir as linhas fundamentais da política da AICE e da actividade a desenvolver pelos órgãos directivos;
- d) Sujeitar à apreciação da assembleia geral os programas anuais de acção que elabore;
- e) Gerir os fundos da Associação;
- f) Intervir na outorga de convenções colectivas de trabalho e outros acordos de carácter económico ou social;
- g) Apresentar à assembleia geral o seu relatório anual, o balanço e contas do exercício e parecer do conselho fiscal;
- h) Admitir, promover ou despedir o pessoal necessário ao funcionamento da AICE.
- i) Nomear e destituir o vice-presidente executivo;
- j) Delegar no vice-presidente executivo as competências que entender necessárias e fiscalizar o exercício das mesmas;
- l) Praticar todos os demais actos de administração e gestão tendentes à realização dos fins da AICE e que não sejam da competência dos outros órgãos.

2 — Nos casos referidos na alínea b) do número anterior, das decisões da direcção cabe recurso para a assembleia geral.

#### Artigo 34.º

##### Quem obriga a Associação

1 — A AICE obriga-se:

a) Pela assinatura de dois membros da direcção, um dos quais terá de ser sempre o presidente ou o seu substituto, salvo nos casos previstos na alínea e) do artigo anterior em que é obrigatória a assinatura do primeiro ou do segundo tesoureiro ou seu substituto.

b) Pela assinatura de procuradores, delegados ou seus representantes nas condições e limites estabelecidos nos respectivos documentos de nomeação.

2 — Os actos de mero expediente poderão ser assinados somente pelo presidente ou, em sua substituição, por outro director.

#### SUBSECÇÃO II

##### Do vice-presidente executivo

#### Artigo 35.º

##### Designação

A direcção poderá nomear um vice-presidente executivo, de entre os seus membros, com direito a remuneração.

#### Artigo 36.º

##### Competências do vice-presidente executivo

O vice-presidente executivo exerce as competências que a direcção entenda delegar-lhe.

#### SECÇÃO III

##### Do conselho fiscal

#### Artigo 37.º

##### Composição

1 — O conselho fiscal é constituído por três associados.

2 — O conselho fiscal compreende um presidente e dois vogais.

#### Artigo 38.º

##### Reuniões

1 — O conselho fiscal reunirá sempre que qualquer dos seus membros ou a direcção o julguem necessário e obrigatoriamente uma vez por trimestre.

2 — As reuniões são convocadas pelo presidente do conselho fiscal ou, na sua falta ou impedimento, pelo vogal que o substituir.

#### Artigo 39.º

##### Funcionamento

As deliberações são tomadas por maioria de votos, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.



Artigo 40.º

**Competência**

O conselho fiscal tem poderes de fiscalização sobre toda a actividade da AICE, competindo-lhe designadamente:

- a) Apreciar e dar parecer sobre relatório, balanço e contas anuais;
- b) Acompanhar e examinar a contabilidade da AICE, veiculando à direcção todos os factos e propostas que considere pertinentes;
- c) Pronunciar-se sobre qualquer assunto que seja submetido à sua apreciação pela direcção.

SECÇÃO IV

Do conselho de delegados

Artigo 41.º

**Composição**

1 — O conselho de delegados é composto pelos representantes eleitos pelos associados de cada concelho ou região ou, subsidiariamente, nomeados pela direcção com a concordância dos membros da mesa do conselho de delegados.

2 — Cada concelho, à excepção do concelho sede da AICE, pode eleger um delegado e um vice-delegado, podendo por sua vez os delegados concelhios eleger de entre si um delegado e um vice-delegado regional.

Artigo 42.º

**Mesa**

1 — As reuniões do conselho de delegados serão presididas por uma mesa constituída por um presidente e dois vogais eleitos nos termos do artigo 21.º

2 — Conselho de delegados reunirá sempre que a mesa do conselho de delegados ou a direcção o julguem necessário, ou quando a sua convocação tenha sido requerida pela maioria dos delegados.

3 — As reuniões do conselho de delegados serão convocadas pelo respectivo presidente ou, em sua substituição, por um dos vogais.

Artigo 43.º

**Competências**

1 — À mesa do conselho de delegados compete:

- a) Dinamizar o funcionamento deste órgão social;
- b) Promover a eleição, ou subsidiariamente a nomeação, dos delegados em cada concelho ou região;
- c) Orientar e auxiliar os delegados no desempenho das suas funções;
- d) Representar os delegados junto dos demais órgãos sociais da AICE.

2 — Ao conselho de delegados compete:

- a) Emitir pareceres e recomendações sobre as linhas fundamentais da política da AICE e da actividade a exercer pelos órgãos directivos;
- b) Pronunciar-se sobre a abertura, funcionamento e encerramento de delegações concelhias ou regionais da AICE;

3 — Aos delegados compete:

- a) Difundir no concelho ou região as actividades da AICE na defesa dos interesses do sector;
- b) Apoiar os associados do concelho ou região no âmbito das iniciativas e potencialidades da AICE;
- c) Representar e defender, em substituição da direcção da AICE, em consonância com as orientações e princípios gerais da Associação, os interesses dos associados do concelho ou região, em particular junto da câmara e serviços municipais, conservatórias, notários e empresas concessionárias;
- d) Dinamizar nos associados do concelho ou região o conhecimento dos seus direitos e deveres legais e deontológicos;
- e) Dinamizar o espírito associativo nos empresários do concelho ou região e colaborar com a direcção da AICE no alargamento da base associativa, bem como nas tarefas administrativas de relacionamento dos associados;
- f) Apresentar relatório das acções desenvolvidas localmente, com periodicidade mínima anual.

CAPÍTULO VI

**Das secções**

Artigo 44.º

**Agrupamento por secções**

1 — Para um mais eficiente estudo e defesa dos respectivos interesses, os associados poderão agrupar-se por secções nomeadamente relativas à construção/promoção e ao turismo.

2 — Os associados que exerçam mais do que uma actividade serão inscritos nas respectivas secções.

Artigo 45.º

**Competência e funcionamento**

Cada secção elaborará um projecto de regulamento próprio, o qual, uma vez aprovado pela respectiva assembleia, será submetido a ratificação da assembleia geral da Associação.

CAPÍTULO VII

**Disposições gerais**

Artigo 46.º

**Regime disciplinar**

1 — As infracções aos preceitos estatutários e regulamentares, bem como às deliberações da assembleia geral e da direcção ficam sujeitas às seguintes penalidades:

- a) Censura;
- b) Advertência;
- c) Multa até à quotização de cinco anos;
- d) Expulsão.

2 — Nenhuma das penalidades legais será aplicada sem que aos associados sejam facultados os meios de defesa previstos nos n.ºs 2 a 4 do artigo 12.º, com as devidas adaptações.

Artigo 47.º

**Extinção**

A Associação extingue-se nos casos previstos na lei.

Artigo 48.º

**Liquidação**

1 — Em caso de extinção a liquidação do património da AICE far-se-á extrajudicialmente, e salvo deliberação em contrário da assembleia geral, serão liquidatários os membros da direcção e do conselho fiscal que estiverem em exercício no momento da extinção.

2 — Os liquidatários terão os mais amplos poderes permitidos por lei.

Artigo 49.º

**Destino dos bens**

Ao património da AICE será dado o destino que a assembleia geral determinar e que não seja contrário à lei.

Artigo 50.º

**Alteração dos estatutos**

1 — Os presentes estatutos só podem ser alterados em reunião da assembleia geral.

2 — Qualquer alteração depende da sua aprovação por maioria de três quartos dos votos expressos.

3 — As alterações estão sujeitas a registo, devendo o respectivo requerimento, dirigido ao ministério responsável

pela área laboral, ser assinado pela direcção e acompanhado de certidão ou cópia certificada da acta da assembleia com as folhas de presenças.

Registados em 28 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, sob o n.º 27, a fl. 89 do livro n.º 2.

**ALIS — Associação Livre de Suinicultores  
Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em assembleia geral de 31 de Março de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 1, de 15 de Janeiro de 1996.

Nova redacção do n.º 1 do artigo 17.º dos estatutos:

Artigo 17.º

1 — A representação e gerência associativas são confiadas a uma direcção composta por um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e um vogal.

Registados em 25 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 89 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

**APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição — Eleição em 17 de Abril de 2009 para mandato de dois anos.**

**Direcção**

Presidente — Modelo Continente Hipermercados, S. A., representada por Luís António Vicente Dias.

Vice-presidentes:

Pingo Doce — Distribuição Alimentar, S. A., representado pela Dr.ª Maria Rita Megre de Sousa Coutinho Rebelo de Sousa.

Companhia Portuguesa de Hipermercados, S. A., representada por Rui Jorge Espírito Santo de Carvalho.

Vogal tesoureiro — Ponto Fresco — Supermercados, S. A., representada por Rui Manuel Severino Rosado.

Vogais:

Staples/Office Centre, L.ª, representada por Carlos Duarte da Costa Maia.

El Corte Inglés — Grandes Armazéns, S. A., representada por José Luciano Barata Catarino Tavares.

Fnac Portugal, S. A., representado pela Dr.ª Cláudia Filipa Henriques de Almeida e Silva de Matos Sequeira.

**Associação Rodoviária de Transportes Pesados de Passageiros — Eleição em 22 de Dezembro de 2008 para mandato de três anos.**

**Direcção**

Presidente — Pinto Lopes Bus — Transportes Rodoviários, L.ª, representada por Rui Manuel de Almeida Bismarck Pinto Lopes, portador do bilhete de identidade n.º 10156414, emitido em 20 de Janeiro de 2004, pelo SIC do Porto.

Vice-presidentes:

IBEROBUS — Transportes de Passageiros em Autocarro, L.ª, representada por Jorge António Azevedo No-

gueira, portador do bilhete de identidade n.º 9048904, emitido em 3 de julho de 2008, pelo SIC do Porto.

Inter2000 — Transportes de Passageiros, L.<sup>da</sup>, representada por Manuel Jerónimo Alves, portador do bilhete de identidade n.º 929986, emitido em 5 de Setembro de 2007, pelo SIC de Bragança.

Secretário — Agência de Viagens Fátima Mundi e Peregrinações, L.<sup>da</sup>, representada por José Luís Pedro Carreira, portador do bilhete de identidade n.º 10415881, emitido em 4 de Abril de 2006, pelo SIC de Leiria.

Tesoureiro — A. N. E. Tours — Agência de Viagens e Turismo, L.<sup>da</sup>, representada por Mariana Carvalho de Oliveira Pinheiro, portadora do bilhete de identidade n.º 11265373, emitido em 22 de Março de 2004, pelo SIC de Lisboa.

Suplente — TURBUS — Turismo Internacional Rodoviário, L.<sup>da</sup>, representada por Marcelino António Moreira Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 4808033, emitido em 16 de Abril de 2008, pelo SIC de Lisboa.

### **FIPA — Federação das Indústrias Portuguesas Agro-Alimentares — Eleição em 29 de Abril de 2009 para mandato de três anos.**

#### **Direcção**

Presidente — APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais, Naturais e de Nascente, representada por Jorge Manuel Tomás Henriques, bilhete de identidade n.º 2528653 de 8 de Abril de 2004, contribuinte fiscal n.º 161829902.

Vice-presidentes:

APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas, representada por Rui de Castro Fonseca, bilhete de identidade n.º 2722483, contribuinte fiscal n.º 160286310.

APOGOM — Associação Portuguesa de Óleos e Gorduras Vegetais Margarinas e Derivados, representada pelo Dr. Luís Manuel de Freitas Mesquita Dias, cartão de cidadão n.º 2034547, contribuinte fiscal n.º 103722521.

Vogais:

ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, representada pelo engenheiro João Alexandre Gomes Sobral Pontes, bilhete de identidade n.º 9170104-0, de 23 de Dezembro de 2005, contribuinte fiscal n.º 191836044.

IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais, representada pelo Dr. José Filipe Ribeiro dos Santos, bilhete de identidade n.º 2712612, de 19 de Fevereiro de 2008, contribuinte fiscal n.º 116413980.

ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lactícínios, representada pelo Dr. Cláudio Cattaneo, bilhete de identidade AN 2390877, contribuinte fiscal n.º 223454915.

ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos, representada pelo en-

genheiro João Paulo Duque Pereira Monteiro Marques, bilhete de identidade n.º 5153760, de 19 de Junho de 2006, contribuinte fiscal n.º 176127747.

Nestlé Portugal, representada pelo engenheiro João Alberto Pimenta de Castro Guimarães, bilhete de identidade n.º 1077965, de 5 de Janeiro de 2004, contribuinte fiscal n.º 101073437.

Coca-Cola Portugal, L.<sup>da</sup>, representada pelo Dr. Tiago Leitão Santos Lima, bilhete de identidade n.º 8066071, de 23 de Novembro de 2007, contribuinte fiscal n.º 182738229.

### **ALIS — Associação Livre de Suinicultores — Eleição em 31 de Março de 2009 para mandato de dois anos.**

#### **Direcção**

Presidente — Agro-Pecuária do Torroal, L.<sup>da</sup> — contribuinte n.º 501848681, representada pelo engenheiro Luís Tavares Dias, bilhete de identidade n.º 8114391, de 11 de Novembro de 2004, do arquivo de Lisboa.

Vice-presidente — RAPORAL, S. A. — contribuinte n.º 500227403, representada pelo engenheiro Nuno Mota, bilhete de identidade n.º 9779067, do arquivo de Lisboa.

Tesoureiro — FERSUI — Soc. Agro-Pecuária, L.<sup>da</sup> — contribuinte n.º 502884991, representada por Paulo A. Alves Ribeiro, bilhete de identidade n.º 6619828, de 12 de Dezembro de 2003, do arquivo de Lisboa

Secretário — PORSICUNI, L.<sup>da</sup> — contribuinte n.º 500657467, representada pelo engenheiro João Branquinho Correia, bilhete de identidade n.º 9834982.

Vogal — Joaquim F. Marques Almeida — contribuinte n.º 124281834, representado pelo Dr. António Joaquim M. Almeida, bilhete de identidade n.º 10796958, de 23 de Novembro de 2007, do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

MONTIGADO, L.<sup>da</sup> — contribuinte n.º 503360830, representado por Vítor Manuel Antunes Lagoa, bilhete de identidade n.º 5217657, de 11 de Outubro de 1999, do arquivo de Lisboa.

Alípio & Filhos, Sociedade Agro-Pecuária, L.<sup>da</sup> — contribuinte n.º 507943759, representada por Sérgio Marques, bilhete de identidade n.º 9032995, de 6 de Julho de 2007, do arquivo de Lisboa.

### **União das Associações Empresariais do Distrito de Santarém — Eleição em 19 de Outubro de 2007 para mandato de três anos.**

#### **Direcção**

Presidente — Paulo Alexandre Jorge Moreira, nascido em 28 de Março de 1964, divorciado, natural de Trafta-

ria, Almada — Associação Comercial e Empresarial de Santarém.

Vice-presidentes:

Jorge Manuel Alves Loureiro, nascido em 27 de Maio de 1971, casado, natural de São Vicente, Abrantes — Associação Comercial e Serviços de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação.

Luís Alberto Santos Tirano Ferreira, nascido em 8 de Abril de 1964, casado natural de Rio Maior — Associação Empresarial do Concelho de Rio Maior.

Tesoureiro — António Pinhão Monteiro Nunes, nascido em 18 de Junho de 1946, casado, natural de Penha de França, Lisboa — Associação Empresarial de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena, Golegã.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — ELEIÇÕES

#### **Comissão de Trabalhadores da F. D. G. — Fiação da Graça, S. A. — Eleição em 15 de Abril de 2009 para mandato de três anos.**

Augusto Arlindo Correia Oliveira, afinador, admitido em 1 de Julho de 1986, bilhete de identidade n.º 3866994, número de identificação fiscal 107911442, nascido em 8 de Agosto de 1951, casado.

Serafim Ferreira Gomes, motorista de ligeiros, admitido em 1 de Fevereiro de 1983, bilhete de identidade n.º 7419594, número de identificação fiscal 177029609, nascido em 12 de Agosto de 1962, casado.

Manuel Ribeiro Mota, afinador, admitido em 3 de Fevereiro de 1986, bilhete de identidade n.º 7423854, número de identificação fiscal 174545746, nascido em 7 de Novembro de 1963, viúvo.

Registados em 15 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 57, a fl. 138 do livro n.º 1.

#### **Comissão de Trabalhadores da Sociedade Comercial C. Santos, L.ª — Eleição em 21 de Maio de 2009 para mandato de dois anos.**

Efectivos:

Júlio António Pinheiro Monteiro, bilhete de identidade n.º 9469103, de 6 de Julho de 2006, do arquivo do Porto.

Francisco Manuel Pereira Alves Inácio, bilhete de identidade n.º 10641321, de 26 de Janeiro de 2007, do arquivo de Lisboa.

Carlos Manuel da Silva Ferreira, bilhete de identidade n.º 5919553, de 2 de Março de 2009, do arquivo do Porto.

Aurélio Augusto da Costa Oliveira, bilhete de identidade n.º 11204560, de 20 de Outubro de 2004, do arquivo de Lisboa.

José Manuel Silva Costa, bilhete de identidade n.º 11856836, de 25 de Setembro de 2006, do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Joaquim Alberto Teixeira Moutinho, bilhete de identidade n.º 7720047, de 8 de Novembro de 2006, do arquivo do Porto.

Henrique Alberto de Freitas Pereira, bilhete de identidade n.º 7795635, de 3 de Janeiro de 2005, do arquivo de Lisboa.

Carlos Manuel Fonseca de Andrade, bilhete de identidade n.º 4403430, de 23 de Setembro de 2004, do arquivo de Lisboa.

Pedro Alexandre da Hora Silva, bilhete de identidade n.º 10140389, de 3 de Janeiro de 2007, do arquivo de Lisboa.

Hélder Fernando de Sousa Ferreira, bilhete de identidade n.º 1035264, de 10 de Outubro de 2008, do arquivo do Porto.

Registados em 18 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 59, a fl. 138 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Efacec Energia — Máquinas e Equipamentos Eléctricos, S. A. — Eleição em 6 de Maio de 2009 para mandato de três anos.**

Efectivos:

José Manuel Pinto Ferreira, bilhete de identidade n.º 9512535, de 11 de Janeiro de 2005, do arquivo de Lisboa.

Joaquim Manuel Pereira da Silva, bilhete de identidade n.º 5976512, de 29 de Março de 2001, do arquivo de Lisboa.

João Mário Freitas Araújo, bilhete de identidade n.º 3453784, de 24 de Julho de 2008, do arquivo de Lisboa.

Vítor Manuel da Silva Pereira, bilhete de identidade n.º 6988390, de 19 de Setembro de 2005, do arquivo de Lisboa.

António Oliveira Queirós, bilhete de identidade n.º 8289977, de 16 de Setembro de 2005, do arquivo de Lisboa.

André Queiroz Amorim, bilhete de identidade n.º 11695609, de 10 de Dezembro de 2007, do arquivo do Porto.

Raul Fernando Teixeira de Oliveira, bilhete de identidade n.º 10169800, de 21 de Fevereiro de 2007, do arquivo de Lisboa.

Fernando Manuel Correia Leitão, bilhete de identidade n.º 10771266, de 24 de Setembro de 2003, do arquivo de Lisboa.

António Lúcio Moreira Marques, bilhete de identidade n.º 3020392, de 23 de Fevereiro de 2009, do arquivo de Lisboa.

Joaquim José Teixeira Madureira, bilhete de identidade n.º 2202277, de 29 de Outubro de 2004, do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Raul Soares Martins, bilhete de identidade n.º 3963923, de 10 de Julho de 1998, do arquivo do Porto.

Adriano Teixeira Ribeiro, bilhete de identidade n.º 6709711, de 15 de Fevereiro de 2008, do arquivo do Porto.

Rui Manuel Gomes Telo, bilhete de identidade n.º 8391067, de 5 de Julho de 2006, do arquivo de Lisboa.

Manuel António da Silva Branco de Almeida, bilhete de identidade n.º 3149228, de 14 de Outubro de 2008, do arquivo do Porto.

Vítor Manuel Luís Lobo Varela, bilhete de identidade n.º 2439777, de 11 de Fevereiro de 2002, do arquivo de Lisboa.

Registados em 15 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 58, a fl. 138 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Fábrica de Fiação e Tecidos do Jacinto, S. A. — Eleição em 28 de Maio de 2009 para mandato de dois anos.**

Efectivos:

Vítor Hugo Ribeiro Peixoto, bilhete de identidade n.º 10556297, do arquivo de Lisboa, emitido em 9 de Janeiro de 2004.

António Pereira Leitão, bilhete de identidade n.º 9751137, do arquivo de Lisboa, emitido em 17 de Novembro de 2003.

Abel José Fernandes Rebelo, bilhete de identidade n.º 2720084, do arquivo do Porto, emitido em 30 de Maio de 2005.

Suplentes:

José Manuel da Costa, bilhete de identidade n.º 3367453, do arquivo do Porto, emitido em 11 de Abril de 2006.

Maria Filomena Ferreira Meireles, bilhete de identidade n.º 9589310, do arquivo de Lisboa, emitido em 24 de Outubro de 2005.

Registados em 18 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 60, a fl. 139 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da PSA Sines, Terminais de Contentores, S. A. — Eleição em 5 de Junho de 2009 para mandato de três anos.**

Efectivos:

Presidente — Pedro Jorge Silva Moreira (titular do bilhete de identidade n.º 9623163, emitido em 31 de Março de 2003, em Lisboa).

Vogais:

Frederico Alves Silva de Macedo João (titular do cartão único n.º 11100356);

Paulo Alexandre Farias da Conceição Silva (titular do bilhete de identidade n.º 10025968, emitido a 8 de Janeiro de 2008, em Setúbal).

Suplentes:

1.º Luís Carlos Parreira da Silva (titular do bilhete de identidade n.º 11019037, emitido a 11 de Janeiro de 2005, em Setúbal);

2.º Luís Miguel Nobre Guerreiro (titular do cartão único n.º 09841292);

3.º Mário Miguel Ramos Crispim (titular do bilhete de identidade n.º 8581219, emitido a 6 de Janeiro de 2006, em Setúbal).

Registados em 25 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, sob o n.º 61, a fl. 139 do livro n.º 1.

**Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos — Eleição em 2 de Junho de 2009 para mandato de quatro anos.**

Comissão de trabalhadores:

Emp. n.º 11238-0, Palmira Maria Alves Gonçalves Areal.

Emp. n.º 12361-7, Fernando Emanuel Silva Resende.

Emp. n.º 14867-9, Ana Catarina Soares Albergaria Moreira Lopes.

Emp. n.º 7267-2, Manuel Godinho Prates Campino.  
 Emp. n.º 11418-9, Jorge Manuel Correia Ganadelo.  
 Emp. n.º 13999-8, José Júlio Santos Marques.  
 Emp. n.º 15749-9, José Manuel Teixeira Pinto.  
 Emp. n.º 9144-8, Carlos Alberto Ferreira Ferreira Cassagne.

Emp. n.º 9587-7, José Manuel Barbado Pisco.  
 Emp. n.º 5823-8, Fernando Camilo Bolinhas Rodrigues.  
 Emp. n.º 82945-5, Paula Cristina Santos.

Subcomissões de trabalhadores:

Colocação	Número da mesa	Número do empregado	Nome
Ponte de Lima	1	281319	Miguel Ângelo Barbosa Fernandes Rego.
Espinho	2	125512	Maria João Taborda Barros Costa Barros.
Benavente	3	116505	David Júlio Rosendo Guerra.
Figueiró dos Vinhos	4	123560	Luís Fernando Lucas Prior.
Gab. Emp. Pombal	5	149659	Carla Alexandra Pereira Rodrigues Mota.
São Bartolomeu de Messines	6	432989	Vidaul Mamed Moreira.
Loulé	7	81549	Manuel Fernandes Gaspar.
BAC H. Braga	8	144665	Fernando Alves Vale.
Nazaré	9	98078	Áureo Roberto Castro Vieira.
Tavira	10	98469	José Gregório Fernandes Gonçalves.
Póvoa de Varzim	11	118427	Américo Alves.
Caranda, Braga	12	143871	Manuel Silva Fernandes.
Fânzeres	13	109061	Manuel António Jesus Ribeiro.
Fajã de Cima	14	84719	Fernando Manuel Batista Melo.
BAC — habitação Cacilhas	15	109665	António Augusto Amarelinho Ferreira.
Vila Nova de Paiva	16	123331	César Augusto Ferreira Pedro.
DNI	17	134038	Maria Carmo Feiteira Caio.
Região Açores Oriental	18	87777	Ernesto Manuel da Silva Cabral Cordeiro.
Capelas	19	79030	Pedro Miguel Paixão Borges.
Central de Coimbra	20	128015	Maria Manuel Pessoa Mendes.
Queluz	21	811033	Eunice Conceição F. Martins Leal Lima.
DRC URC 16 — pólo reg. Coimbra	22	93181	Augusto Manuel Cardoso Freitas.
Trancoso	23	136921	Paulo Jorge Pires Sanches.
Miranda do Douro	24	9625^3	António Carlos Castro Garcia.
Avenida de França, Porto	25	91751-8	António Manuel Ferreira Valente Costa.
Olhão	26	107638	Vitor Manuel Pires Campina.
Vilanova da Barquinha	27	131156	Maria Manuela Galamba Vinagre Santos Silva.
Vila de Rei	28	128953	Nuno Manuel Bernardo Correia.
BAC — habitação Elvas	29	443824	Joaquim Correia Marques Alexandre.
Vouzela	30	8848^9	Jorge Manuel Gomes Lopes.
S. Roque da Lameira	31	121487	Rui Amaro Sousa Silva Nobre.
Ansião	32	124443	José Mendes Costa.
Oliveira do Hospital	33	104191	Carlos Manuel Costa Santos.
Penafiel	34	117129	Francisco José Fernandes Jesus Vieira.
Golegã	35	152463	Teresinha Conceição Máximo Gonçalves.
Montijo	36	281409	Sandra Isabel Tareco Caeiro Rodrigues.
Constância	37	1080^9	Luís Delgado Pires.
Região Loures	38	108919	José Manuel Ramos Cardoso.
Santa Comba Dão	39	123064	Jorge Manuel Soares Viegas.
Vila Nova de Famalicão	40	149160	Amílcar Machado Pereira.
DRC	41	441562	José Maria Pastor Oliveira.
		150088	Maria Manuel Velez Carriço.
		379735	Maria Lurdes Pires Barreiro Jesus.
Santa Marta de Penaguião	42	96296	António José Figueiredo Cruz.
Arronches	43	276936	Maria Manuel carvalho Gonçalves Gois.
Lousada	44	105848	Luz Maria Sousa Paiva Martins Reis.
DCM	45	86419	Maria Adelaide Jesus Rodrigues Correia.
Ílhavo	46	97683	Geraldo Eduardo Jesus Alves.
BAC — habitação Vila Real	47	95648	José Brandão Caldeira.
Nazaré	48	97985	Maria João Antunes Ferreira.
Pevidéns	49	429090	Armando Vilaça Pereira.
Benfica	50	145998	Luís Fernando M. Cunha Mendes Dias.
Canelas, Gaia	51	126624	José Manuel Aroso Silva Nery Neto.
Arcos de Valvevez	52	115711	António José Silva Cerqueira.
Cuba	53	109614	Plantília Rodrigues Silva Pereira.
Paços de Ferreira	54	114165	Rosa Maria Magalhães Machado.
S. Luís, Faro	55	146285	Eduardo Jorge Santos Pina.
Condeixa-a-Nova	56	128171	Luís Manuel Almeida Silva.
Tomar	57	117919	José Manuel Graça Martins.
Vila Flor	58	125067	Jorge Manuel Mendes Fernandes.
Atlanta Park	59	425672	Jorge Manuel Ribeiro Faria.
Felgueiras	60	105910	Maria José Teixeira Correia Oliveira.
Leiria	61	135054	António Manuel Jesus R Sousa Inácio.
São Victor	62	947310	Custódio Manuel F. Vieira Pereira.
Silves	63	128090	Maria Clotilde Marques Valério.

Colocação	Número da mesa	Número do empregado	Nome
Póvoa de Santo Adrião	64	124052	Maria Inês Marreiros Bravo.
Oliveira do Bairro	65	100293	Carlos Alberto Ferreira Batista.
Cartaxo	66	109389	Jorge Manuel Melão Barroca.
Lagos	67	133388	José António Alves Cascada Freitas.
Ramada	68	99872	António Manuel Miranda Duarte.
Cantanhede	69	112011	Fernando José Marques Maduro.
Elvas	70	87130	António Vasco Morais Gamelas.
Queluz Ocidental	71	117803	Vítor Manuel Neves David.
Niza	72	104825	Vítor Manuel Sampaio Temudo.
Modivas	73	388890	Henrique José Martinho Santos.
G. F. C.	74	810983	Catarina Saramago Nogueira.
Torres Novas, Santa Maria	75	128359	Carlos Manuel Lopes Rodrigues.
Maia	76	121584	Idebrando José Gimenes Pereira F. Peixoto.
Castro d' Aire	77	137014	Jorge Manuel Poças Mariano.
Castanheira de Pêra	78	145912	Sandra Maria Saraiva Costa.
Praia da Vitória	79	108553	Dário Froes Ribeiro Almeida.
Vela, S. Jorge	80	124281	João Manuel Oliveira Melo.
Loja cidadão Aveiro	81	84769	Marília Santos Ventura.
Marco de Canavezes	82	144789	António Eusébio Teixeira Pereira.
S. Domingos de Benfica	83	153133	Fernando Manuel Gomes Oliveira.
Região Lisboa Norte	84	141321	Abel Luís Oliveira Santos.
Caixa Empresas Amadora	85	103152	Donzília Conceição Marques M. F. Gaspar.
Vila Franca de Xira	86	129763	Vanda Maria Prudêncio Costa.
Porto Santo	87	147214	Maria Luz Oliveira Alves Menezes.
S. Vicente, Abrantes	88	91529	António Rafael Lobato Reis Silva.
Borba	89	148113	Vítor José Silva Marçal.
Pombal	90	136867	António Miguel Batista P. Peres.
Évora	91	109479	António José Russo Leão.
Alcochete	91	132195	Mário Luís Grave Silva Batista.
Faro	93	99945	Fernanda Maria Tomé Soares E. U. Jacinto.
Cabeceiras de Basto	94	124176	Paulo Jorge Machado Ramos.
Resende	95	97284	Fernando José Castro Prata Dias Botelho.
Mirandela	96	124346	José Fernando Morais.
Viana de Castelo	97	112461	Rui Manuel Pacheco Lopes.
Santarém	98	85685	Florival Manuel Pereira Lopes.
Vila Real	99	110647	Domingos Alberto Camilo Rocha.
Vila Velha de Ródão	100	108367	Abel Manuel Cardoso Correia Mateus.
Cais do Sodré	101	144630	Pedro Manuel Paz Sequeira.
BAC — habitação Santarém	102	362492	Ana Cristina Santos Teixeira Bastos.
Beja, Santiago	103	143863	Luís Miguel Rodrigues Cabral.
Ponta Delgada	104	97225	João Carlos Carreiro Matos.
Praça República, Caldas da Rainha	105	127280	Carla Maria da Silva Loureiro.
DAC	106	124148	Francisco José Neves Alves.
Nordeste	107	115967	Pedro Luís Aires Messias.
Moimenta da Beira	108	87793	Cláudio Ernesto Borges Botelho.
Desterro, Lamego	109	111694	Saul Corgo Teixeira Dias.
São Miguel	110	121371	Rolando Pinto Pereira.
Corroios	111	276421	Carla Susana Esteves Deus Saraiva.
Bairro Novo	112	122785	Maria João Louro Belchior Rita.
Ferreira Borges, Coimbra	113	99007	António Nelson Seabra Vergueiro.
URC 15 — Oliveira de Azeméis	114	89486	Maria Luísa Jesus Louro Tomé.
Campo Alegre	115	135577	José Carlos R. Quental.
Sátão	116	72788	Jorge Manuel Barros Alvarenga.
Nelas	117	106127	Fernando Carlos Leitão Matos.
Arcozelo	118	122645	Jorge Nunes Coelho.
Avintes	119	825115	Antero Francisco Rodrigues Pereira.
Vinhais	120	133000	João Nuno Lacerda Correia Paiva.
Celorico de Basto	121	93041	António Manuel São Vicente.
Santa Maria da Feira	122	127337	Jorge Manuel Magalhães Pacheco.
Braga	123	722114	Emílio Alberto Figueiredo Basto.
Mira Penha	124	140228	José Luís Lopes Alves Lima.
Alvaiázere	125	117099	António Manuel Rosa Capelão.
Barcelos	126	118990	José Carlos Rodrigues Ferreira.
Quatro Caminhos	127	108749	Luís Agostinho Ferreira Silva.
Gab. Empresas de Faro	128	15942	Lígia Carla Ferreira Salgueiro Moiteiro.
Soure	129	134104	João Daniel Santos Pereira Malveiro.
Freixo de Espada a Cinta	130	159352	Sónia Catarina Gonçalves Guardado.
BAC Habitação, Porto	131	129585	Carlos Manuel Ferreira Rebanda.
Peso da Régua	132	54666	Manuel Silva Teixeira Gonçalo.
URC 23 — pólo reg. Faro	133	104310	Luís José Gonçalves Fonseca.
Mem Martins, estação	134	86010	Francisco Carolos C. Martins.
Penha, Faro	135	114553	Rui Filipe Lourenço Rodrigues.
		121215	Carlos Augusto Pedrosa Fontinha.

Colocação	Número da mesa	Número do empregado	Nome
Sernancelhe .....	136	147176	Rui Manuel Formoso Pinto Lourenço.
Baixa da banheira .....	137	112593	Manuel Leonel Teixeira Brandão.
Tarouca .....	138	418714	Fernando José Costa Oliveira Santos.
Montemor-o-Velho .....	139	107409	António José Santos Relvas Fonseca Pires.
Pinhel .....	140	97446	Carlos Manuel Romeiro Lourenço.
Horta .....	141	88064	Heitor Humberto Silva.
Madalena .....	142	90891	José Silva Garcia Costa.
Figueira da Foz .....	143	126160	João Alberto Paulo Silva.
Portel .....	144	105163	Joaquim Manuel Silva Costa.

Lisboa, 15 de Junho de 2009.

Registados em 26 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 62, a fl. 139 do livro n.º 2.

### **Comissão de Trabalhadores do BPI, S. A. — Substituição — Eleição em 29 de Maio de 2008 para o mandato de 2008-2012.**

Na Comissão de Trabalhadores eleita no dia 29 de Maio de 2008, para o mandato de 2008-2012, publicada no *Bole-*

*tim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2008, o elemento Sheila Cláudia Gomes é substituído pelo elemento seguinte disponível da respectiva candidatura José Manuel Nunes de Sousa, titular do bilhete de identidade n.º 1248374, de 10 de Março de 2006, de Lisboa.

## **REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO**

### **I — CONVOCATÓRIAS**

#### **Câmara Municipal de Lisboa**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 20 de Setembro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Lisboa:

«Nos termos e para efeito do n.º 3 do artigo 182.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, do Regulamento, vimos convocar a eleição dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho dos trabalhadores ao serviço da Câmara Municipal de Lisboa no próximo dia 6 de Maio de 2009».

#### **REN Atlântico — Terminal de GNL, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 18 de Junho de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa REN Atlântico — Terminal GNL, S. A.:

«Vimos por este meio, comunicar a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que entre os dias 26 e 28 de Outubro de 2009 se realizará no Terminal de GNL em Sines o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHTS, conforme o disposto nos n.ºs 1 ou 2 do mesmo artigo.»



### **Câmara Municipal de Sintra**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 18 de Junho de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do Regulamento do RCTFP aprovado pela Lei n.º 59/2008, que no dia 29 de Setembro de 2009 realizar-se-á nesta autarquia o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme o disposto no artigo 226.º da Lei n.º 59/2008 e nos artigos 180.º e seguintes do Regulamento do mesmo diploma:

Nome da entidade empregadora pública — Câmara Municipal de Sintra;

Morada — Largo do Dr. Virgílio Horta, 2714-501 Sintra.»

## **II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

### **Estoril Plage, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 2 e 3 de Junho de 2009, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2009.**

Efectivos:

Carlos Ricardo Martins Gordo, n.º 1925, cozinheiro;  
Luís Manuel Simões Bernardo, n.º 466, fogueiro;  
Lucinda Maria R. Figueiredo, n.º 1802, copeira;  
Domingos Oliveira Rodrigues, n.º 1138, empregado de mesa de 1.ª

Suplente:

Maria Emília Santos P. O. Nunes, n.º 292, primeira-secretária.

Registados em 18 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, sob o n.º 49, a fl. 34 do livro n.º 1.

### **FUNFRAP — Fundação Portuguesa, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 29 de Maio de 2009, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2009.**

Efectivos:

José Domingos Valente Gonçalves, bilhete de identidade n.º 6628132.

José António Soares Matos, bilhete de identidade n.º 7133053.

Marco António Martins da Silva, bilhete de identidade n.º 6279845.

João Manuel Soares Couras, bilhete de identidade n.º 10294366.

Registados em 22 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, sob o n.º 50, a fl. 35 do livro n.º 1.

### **Coficab Portugal — Companhia de Fios e Cabos, L.<sup>da</sup> — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 16 de Dezembro de 2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2008.**

Altino Eduardo Marques Martins, empregado n.º 1012, bilhete de identidade n.º 7824298.

Filipe Pinto Rodrigues, empregado n.º 1190, bilhete de identidade n.º 11462819.

Rogério Paulo de Aguiar Coutinho, empregado n.º 1044, bilhete de identidade n.º 8289217.

Registados em 18 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do Código do Trabalho, sob o n.º 48, a fl. 34 do livro n.º 1.

### **Repsol Polímeros, L.<sup>da</sup> — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 8 e 9 de Junho de 2009 para mandato de três anos, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2009.**

Efectivos:

Paulo Jorge Gonçalves Maia, bilhete de identidade n.º 8623800, emitido em 20 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de Lisboa.

Luís Nuno Costa de Oliveira, bilhete de identidade n.º 7094018, emitido em 11 de Dezembro de 2003 pelo arquivo de Lisboa.

António José Pinto Joaquim, bilhete de identidade n.º 7719264, emitido em 11 de Setembro de 2003 pelo arquivo de Setúbal.

Daniel Edgar Bernardo Silvério, bilhete de identidade n.º 10529689, emitido em 10 de Agosto de 2005 pelo arquivo de Setúbal.

Suplentes:

Jorge Manuel de Jesus Santana, bilhete de identidade n.º 6681241, emitido em 19 de Novembro de 2001 pelo arquivo de Lisboa.

António Manuel Cavaco Baião, cartão único n.º 5101438.  
Fernando Manuel Zorrinho, cartão único n.º 4820198.  
Miguel Correia Cansado, cartão único n.º 4616688.

Registados em 25 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do Código do Trabalho, sob o n.º 51, a fl. 35 do livro n.º 2.