



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- Sugal - Alimentos, SA - Autorização de laboração contínua ..... 1784

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro - Alteração salarial e outras ..... 1785

- Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre - ACISDP e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 1787

- Contrato coletivo entre a ANESM - Associação Nacional das Empresas de Serviços de Merchandising e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras ..... 1805

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Alteração salarial e outras ..... 1807

- Acordo de empresa entre a Morais Matias, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outras ..... 1810

- Acordo de adesão entre a Repsol Polímeros, SA e o Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial - SNTICI ao acordo de empresa entre a mesma empresa e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra ..... 1811

**Decisões arbitrais:**

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia - SATAE - Alteração ..... 1813

**II – Direção:**

- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro - Eleição ..... 1824

- Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP - Eleição ..... 1825

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- FEP - Federação Empresarial para o Pequeno Comércio e Serviços Português - Alteração ..... 1825

- APIP - Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos - Alteração ..... 1826

**II – Direção:**

- Associação Portuguesa de Radiodifusão - APR - Eleição ..... 1830

- FEP - Federação Empresarial para o Pequeno Comércio e Serviços Português - Eleição ..... 1830

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- SANOFI-AVENTIS - Produtos Farmacêuticos, L.<sup>da</sup> - Retificação ..... 1830

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

**I – Convocatórias:**

- Schaeffler Portugal, Unipessoal, L.<sup>da</sup> - Convocatória ..... 1831

**II – Eleição de representantes:**

- Câmara Municipal de Ovar - Eleição ..... 1831

- ENOR - Elevação e Equipamentos Industriais, L.<sup>da</sup> - Eleição ..... 1831

***Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no Boletim do Trabalho e Emprego***

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: [dsrct@dgert.msess.pt](mailto:dsrct@dgert.msess.pt)

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

***Nota:***

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

**SIGLAS**

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Sugal - Alimentos, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Sugal - Alimentos, SA», NIF 500277230, com sede no Lugar da Fonte da Somas, freguesia e concelho de Benavente, distrito de Santarém, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, área fabril, sito no local da sede, no período compreendido entre julho e outubro de 2016, no âmbito da Campanha Agrícola do Tomate.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a indústria do tomate, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2006, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, porquanto, sendo o tomate um produto altamente perecível, terá de ser, diariamente, colhido e entregue na indústria, a fim de se evitar a respetiva deterioração, com a inerente perda do valor económico, e subsequentes e graves prejuízos para os agricultores e a indústria. Por outro lado, há a considerar, ainda, o tempo necessário à preparação da maquinaria instalada, em termos de atingir a plena capacidade da transformação da matéria-prima, situação esta, como a anterior, só passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, uns, que fazem parte do quadro de pessoal da empresa, foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso, enquanto que outros serão contratados para o efeito.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- O delegado sindical na empresa, instado a pronunciar-se, por escrito, emitiu parecer favorável à implementação do regime ora pretendido;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo, do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de atividade em causa, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Sugal - Alimentos, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, área fabril, sito no Lugar da Fonte da Somas, freguesia e concelho de Benavente, distrito de Santarém, no período compreendido entre julho e outubro de 2016, no âmbito da Campanha Agrícola do Tomate.

Lisboa, 3 de junho de 2016 - O Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, Luís Medeiros Vieira. (Por delegação de competências nos termos da alínea *d*) do número 3 do Despacho n.º 2243/2016, de 1 de fevereiro do Senhor Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 30, de 12 de

fevereiro) - O Secretário de Estado do Emprego - *Miguel Filipe Pardal Cabrita*. (Por delegação de competências do Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do número 1, 1.6, alínea *a*) do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro).

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial ao CCT para a indústria farmacêutica publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29 e 40, de 8 de agosto e 29 de outubro de 2014, respectivamente.

#### CAPÍTULO I

#### **Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT**

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- O presente CCT aplica-se a todo o território nacional à

atividade industrial farmacêutica e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA, e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção ou a elas equiparadas nos termos do número 2 da cláusula 9.ª, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 78.ª

#### **Tabela de retribuições mínimas**

1- A tabela salarial prevista no anexo II aplica-se a partir de 1 de Janeiro de 2016.

2- As cláusulas de expressão pecuniária previstas no anexo III aplicam-se a partir de 1 de janeiro de 2016.

## ANEXO II

**Retribuições base mensais mínimas (cláusula 78.ª)**

(valores em euros)

Níveis	Categorias	Retribuições
I	Director	1 937,00 €
II	Chefe de serviços	1 540,00 €
III	Técnico oficial de contas Analista de sistemas	1 370,00 €
IV	Chefe de secção Contabilista Encarregado geral Gestor de produto Monitor de ensaios clínicos Técnico especialista Tesoureiro	1 141,00 €
V	Analista de mercado Delegado de informação médica Desenhador publicitário Encarregado Especialista de aplicações Preparador técnico Secretária de direcção Técnico Técnico administrativo Técnico analista químico Técnico informático Técnico de manutenção e conservação Técnico especialista estagiário Vendedor especializado	903,00 €
VI	Analista químico adjunto Assistente administrativo Auxiliar de manutenção e conservação Caixa Operador de armazém Estagiário das categorias profissionais do nível V (*) Desenhador Fogoeiro Motorista Preparador técnico-adjunto Vendedor	726,00 €
VII	Auxiliar de serviços gerais Ajudante de motorista Demonstrador Distribuidor Embalador Embalador de produção Telefonista/recepcionista	606,00 €
VIII	Auxiliar de laboratório Trabalhador de limpeza Servente	530,00 €

(\*) - O estágio não pode ter duração superior a 1 ano, findo o qual o trabalhador passará ao grupo V.

## ANEXO III

**Valor das cláusulas de expressão pecuniária (cláusula 78.ª)**

(valores em euros)

Cláusula 29.ª (Refeições)	14,30 €
Cláusula 30.ª (Viagem em serviço)	56,30 €
Cláusula 50.ª (Subsidio de refeição)	6,60 €
Cláusula 51.ª (Diuturnidades)	5,90 €
Cláusula 52.ª (Abono para falhas)	36,20 €

**Declarações**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho duzentas e oitenta empresas e cinco mil trabalhadores.

Lisboa, 17 de maio de 2016.

Pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA:

*Pedro Miguel Martins Gonçalves Caridade de Freitas*,  
na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

*Rogério Paulo Amoroso da Silva*, na qualidade de mandatário.

*Helder Jorge Vilela Pires*, na qualidade de mandatário.

Pelo SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*Rogério Paulo Amoroso da Silva*, na qualidade de mandatário.

*Helder Jorge Vilela Pires*, na qualidade de mandatário.

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 3 de junho de 2016, a fl. 193 do livro n.º 11, com o n.º 84/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre - ACISDP e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 1998, e subsequentes alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2011.

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência do contrato**

Cláusula 1.ª

##### **Área e âmbito**

O presente contrato aplica-se ao distrito de Portalegre, à atividade comercial retalhista e obriga, por uma parte, as empresas filiadas na Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre - ACISDP, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelos sindicatos filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

##### **Vigência do contrato**

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

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

### **CAPÍTULO III**

#### **Prestação de trabalho**

Cláusula 10.ª-A

##### **Trabalho noturno**

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do outro dia.

2- (*Mantém a redação em vigor.*)

### **CAPÍTULO V**

#### **Retribuição do trabalho**

Cláusula 27.ª

##### **Retribuições certas mínimas**

1 a 6- (*Mantém a redação em vigor.*)

7- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 16,80 € o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador exercer essas funções, ainda que a título de substituição.

8- (*Mantém a redação em vigor.*)

9- Os trabalhadores receberão por dia de trabalho efetivamente prestado um subsídio de refeição de 5,00 €.

Cláusula 30.ª

##### **Diuturnidades**

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade no montante de 13,80 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 e 3- (*Mantém a redação em vigor.*)

### **ANEXO IV**

#### **Tabela salarial (em vigor de 1 de março de 2015 a 28 de fevereiro de 2016)**

Nível	Categorias	Retribuições
I	Chefe de escritório Gerente comercial	652,00 €
II	Chefe de serviços Programador Técnico administrativo Chefe de compras Chefe de vendas	629,00 €
III	Guarda-livros Chefe de secção Assistente administrativo Inspetor de vendas Caixeiro-chefe de secção Encarregado de armazém	586,00 €
IV	Secretário-correspondente Subchefe de secção Escriturário especializado Correspondente em línguas estrangeiras Caixeiro-encarregado Caixeiro-viajante Vendedor especializado	530,00 €

V	Primeiro-escriturário Caixa Estagiário de programação Rececionista de 2.ª Primeiro-caixeiro Fiel de armazém Caixeiro de praça Expositor Propospector de vendas Talhante de 1.ª Relojoeiro-reparador de 1.ª Ourives-reparador de 1.ª Motorista de pesados	516,00 €
VI	Segundo-escriturário Rececionista de 2.ª Cobrador de 1.ª Segundo-caixeiro Propagandista Demonstrador Talhante de 2.ª Relojoeiro-reparador de 2.ª Ourives-reparador de 2.ª Motorista de ligeiros	514,00 €
VII	Terceiro-escriturário Telefonista Cobrador de 2.ª Terceiro-caixeiro Empregado de armazém Costureira de emendas Talhante de 3.ª Relojoeiro-reparador de 3.ª Ourives-reparador de 3.ª Caixa de balcão	512,00 €
VIII	Contínuo Guarda Porteiro Repositor Operador de máquinas de embalar Embalador Distribuidor Servente Ajudante de motorista Servente de limpeza	510,00 €
IX	Estagiário datilógrafo do 3.º ano Caixeiro-ajudante do 3.º ano Ajudante de costureira e emendas do 3.º ano Ajudante de talhante do 3.º ano Ajudante de relojoeiro-reparador do 3.º ano Ajudante de ourives-reparador do 3.º ano	505,00 €
X	Estagiário datilógrafo do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano Ajudante de costureira e emendas do 2.º ano Ajudante de talhante do 2.º ano Ajudante de relojoeiro-reparador do 2.º ano Ajudante de ourives-reparador do 2.º ano	505,00 €
XI	Estagiário datilógrafo do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano Ajudante de costureira e emendas do 1.º ano Ajudante de talhante do 1.º ano Ajudante de relojoeiro-reparador do 1.º ano Ajudante de ourives-reparador do 1.º ano	505,00 €
XII	Paquete do 2.º ano Praticante do 2.º ano	505,00 €
XIII	Paquete do 1.º ano Praticante do 1.º ano	505,00 €

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que se estima como potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 2437 empresas e 3634 trabalhadores.

Portalegre, 22 de outubro de 2015.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre - ACISDPC:

*João Ribeiro Correia*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços - FETESE, em representação do seguinte sindicato filiado;

Pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Victor Manuel Vicente Coelho*, na qualidade de mandatário.

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

*Célia Cristina Oliveira Lopes*, na qualidade de mandatária.

### Texto consolidado

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência do contrato

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente contrato aplica-se ao distrito de Portalegre, à atividade comercial retalhista e obriga, por uma parte, as empresas filiadas na Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre - ACISDP, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelos sindicatos filiados nas associações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência do contrato

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

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

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

1- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos na cláusula anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

2- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

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

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

5- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes da cláusula 2.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO II

### Carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissão e acesso

1- A idade mínima de admissão ao trabalho é de 16 anos.

2- Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra, a nova entidade patronal deverá manter-lhe a categoria profissional de que era titular na anterior.

3- Nenhum profissional poderá ser colocado na categoria de praticante ou pacote desde que tenha 18 ou mais anos de idade.

4- Nenhum profissional com 21 ou mais anos de idade poderá ter categoria inferior a terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, costureira de emendas, relojoeiro-reparador, ourives-reparador ou talhante.

5- Serão pacotes ou praticantes do 1.º ou 2.º ano, conforme tenham 16 ou 17 anos de idade.

6- As habilitações escolares mínimas para admissão são:

a) Para empregados de escritório, a partir de estagiários, inclusive, a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente;

b) Para empregados de comércio, vendas externas, armazém, telefonistas, cobradores e auxiliares, a escolaridade mínima obrigatória, excetuando-se aqueles que à data da entrada em vigor do presente CCT tenham 18 ou mais anos;

c) Os menores que tenham completado a idade mínima de admissão e não tenham concluído a escolaridade mínima

obrigatória podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as condições:

1) Frequentem estabelecimento de ensino ou estejam abrangidos por modalidade especial de educação escolar ou por programa de aprendizagem ou de formação profissional que confira um grau de equivalência escolar obrigatório;

2) O horário de trabalho não prejudique a assiduidade escolar;

3) Os representantes, por escrito, concedam autorização.

7- As habilitações referidas no número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenham ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

8- Os pacotes ou praticantes serão promovidos a estagiários/datilógrafos, a caixeiros-ajudantes, ajudantes de costureira de emendas, ajudantes de relojoeiro-reparador, ajudantes de ourives-reparador ou ajudantes de talhante após dois anos de aprendizagem ou logo que completem 18 anos de idade.

9- Os estagiários datilógrafos após três anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade ascenderão a terceiros-escriturários. Serão do 1.º, 2.º ou 3.º ano conforme tenham 18, 19 ou 20 anos de idade.

10- Os caixeiros-ajudantes, os ajudantes de costureira de emendas, os ajudantes de relojoeiro-reparador, os ajudantes de ourives-reparador e os ajudantes de talhante, após três anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-caixeiros, costureiras de emendas, relojoeiros-reparadores de 3.<sup>a</sup>, ourives-reparadores de 3.<sup>a</sup> e talhantes de 3.<sup>a</sup>, respetivamente. Serão do 1.º, 2.º ou 3.º ano, conforme tenham 18, 19 ou 20 anos de idade.

11- Os terceiros-escriturários, os terceiros-caixeiros, os relojoeiros-reparadores de 3.<sup>a</sup>, os ourives-reparadores de 3.<sup>a</sup> e os talhantes de 3.<sup>a</sup> serão promovidos a segundos logo que completem quatro anos na categoria.

12- Os segundos-escriturários, os segundos-caixeiros, os rececionistas de 2.<sup>a</sup> e os cobradores de 2.<sup>a</sup> serão promovidos a primeiros logo que completem três anos na categoria.

13- Para efeitos de classificação e promoção será contado o tempo de serviço prestado pelo profissional a outras empresas, devendo o sindicato confirmá-lo.

14- Para além dos casos previstos nos números anteriores, as promoções são sempre da exclusiva competência das entidades patronais, devendo informar os trabalhadores dos critérios adotados.

15- As condições de preferência para promoções serão as seguintes:

- a) Competência, zelo e assiduidade ao serviço;
- b) Maiores habilitações literárias;
- c) Antiguidade.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas, numa das categorias profissionais

que se enumeram e definem no anexo I.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Período experimental**

1- A admissão de trabalhadores será efetuada, a título experimental, de acordo com o previsto nos artigos 43.º e 55.º do Decreto-Lei n.º 64 -A/89, de 27 de fevereiro, com a redação do Decreto-Lei n.º 403/92, de 16 de outubro.

2- Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a indemnização.

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

4- Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido colocação, por sua iniciativa, em virtude da qual aquele tenha rescindido o contrato com a empresa em que prestava serviço anteriormente.

§ único. Em caso de litígio cabe à entidade patronal provar que o trabalhador não foi admitido de acordo com este número.

5- Nenhuma entidade patronal poderá despedir mais de dois trabalhadores, ao abrigo desta cláusula, durante cada ano civil.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Admissão para efeitos de substituição**

1- Podem ser admitidos trabalhadores com contrato a termo certo ou incerto para substituir trabalhadores cujos contratos se encontrem suspensos ou temporariamente impedidos de prestar serviço efetivo, desde que esta circunstância conste obrigatória e inequivocamente de documento escrito.

2- Decorridos que sejam oito dias após o regresso ao serviço dos trabalhadores ausentes sem que tenha havido aviso escrito da extinção do contrato, os substitutos transitam para o quadro permanente, considerando-se o tempo de serviço desde a admissão condicionada.

3- Após 15 dias de substituição, o trabalhador substituído, desde que se mantenha em efetiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, salvo se houver impedimento do próprio.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Dotações**

**I -Trabalhadores de escritório**

1- É obrigatória a existência de:

a) Um chefe de escritório nos escritórios em que haja 15 ou mais trabalhadores de escritório, auxiliares, cobradores e telefonistas, tomados no seu conjunto;

b) Um chefe de serviços nos escritórios em que haja um mínimo de seis trabalhadores de escritório, auxiliares, cobradores e telefonistas, tomados no seu conjunto;

c) Um chefe de secção nos escritórios em que haja um mínimo de cinco trabalhadores de escritório.

2- Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

a) Os chefes de secção, em número nunca inferior a 20 % dos trabalhadores de escritório existentes;

b) O número global de estagiários datilógrafos e pacotes não poderá exceder metade do número dos trabalhadores das categorias superiores;

c) Nenhuma empresa pode ter ao seu serviço empregados com categorias inferiores a escriturário, desde que não tenha destes.

3- A entidade patronal, representada pelo próprio ou por um dos seus sócios, poderá substituir-se ao titular de uma categoria das mais elevadas dos quadros de pessoal desde que exerça, por forma efetiva e permanente, as funções próprias dessa categoria.

**II - Trabalhadores de comércio**

1- É obrigatória a existência de:

a) Um gerente comercial quando haja 15 ou mais trabalhadores de comércio, vendas externas e armazém, tomados no seu conjunto;

b) Um caixeiro-chefe de secção quando haja um mínimo de cinco trabalhadores de comércio.

2- Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

a) Os caixeiros-chefes de secção, em número nunca inferior a 20 % dos trabalhadores do comércio existentes;

b) O número global de caixeiros-ajudantes e praticantes não poderá exceder metade do número dos trabalhadores das categorias superiores;

c) Nenhuma empresa pode ter ao seu serviço empregados com categorias inferiores a caixeiro, desde que não tenha destes.

3- A entidade patronal, representada pelo próprio ou por um dos seus sócios, poderá substituir-se ao titular de uma categoria das mais elevadas dos quadros de pessoal desde que exerça, por forma efetiva e permanente, as funções próprias dessa categoria.

**III - Trabalhadores de vendas externas**

1- É obrigatória a existência de:

a) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospetor de vendas, propagandista e vendedor especializado, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir a um deles a categoria de inspetor de vendas;

b) Nas empresas onde existam quatro ou mais inspetores de venda terá de haver um chefe de vendas.

2- A entidade patronal, representada pelo próprio ou por um dos seus sócios, poderá substituir-se ao titular de uma categoria das mais elevadas dos quadros de pessoal desde que exerça, por forma efetiva e permanente, as funções próprias dessa categoria.

**IV - Trabalhadores de armazém**

1- É obrigatória a existência de:

a) Um encarregado de armazém por cada grupo de 10 trabalhadores de armazém;

b) Um fiel de armazém por cada armazém da empresa,

quando existam trabalhadores de armazém, independentemente do seu número em cada armazém.

2- A entidade patronal, representada pelo próprio ou por um dos seus sócios, poderá substituir-se ao titular de uma categoria das mais elevadas dos quadros de pessoal desde que exerça, por forma efetiva e permanente, as funções próprias dessa categoria.

V

1- Os mínimos estabelecidos nos subgrupos I, II, III e IV desta cláusula, bem como os constantes nos quadros de densidades (anexo II), serão aplicados sem prejuízo de classificações superiores resultantes das funções efetivamente exercidas.

2- Os trabalhadores das filiais e quaisquer outras dependências de uma empresa serão tomados em conjunto com os da sede para efeitos de classificação, sem prejuízo do cumprimento das proporções mínimas em cada uma das respetivas dependências.

### CAPÍTULO III

#### Prestação de trabalho

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, repartidas de segunda-feira a sábado.

2- A organização do horário de trabalho é da responsabilidade da empresa e poderá ter como base o princípio da adaptabilidade, segundo a Lei n.º 21/96, de 23 de julho.

3- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a três horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4- Haverá tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços não acabados na hora estabelecida para o turno do período normal de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

5- O período normal de trabalho diário poderá ser superior aos limites fixados nos números 1 e 2 quando seja concedido ao trabalhador meio dia ou um dia de descanso por semana, além do descanso semanal previsto na cláusula 13.<sup>a</sup>, número 1.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário, mas sempre e em todos os casos a título facultativo para o trabalhador.

3- A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % na primeira hora e 75 % nas subsequentes, se for diurno;

b) 100 % se for noturno.

4- Entende-se por trabalho diurno o prestado entre as 8 e as 20 horas.

5- Para efeitos de cálculo do valor/hora de trabalho será aplicada a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

### CAPÍTULO III

#### Prestação de trabalho

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>-A

##### Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do outro dia.

2- O trabalho noturno será retribuído com o acréscimo de 25 % em relação à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso semanal

1- O trabalho prestado em dia feriado ou de descanso semanal ou período de descanso complementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

2- Além da retribuição especial estabelecida no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição.

3- A obrigatoriedade de descanso total aplica-se qualquer que tenha sido a duração do trabalho prestado, exceto nos sábados, em que o descanso será igual ao número de horas suplementares prestadas.

4- Para efeitos do número 1 aplica-se a fórmula prevista no número 5 da cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida, além da retribuição normal, uma retribuição especial correspondente a 40 % da retribuição.

2- A isenção não prejudica os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dia de descanso semanal, período de descanso complementar ou feriado.

3- O requerimento de isenção de horário dirigido às entidades competentes terá de ter a concordância do trabalhador e será acompanhado de parecer do sindicato.

4- Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento nem sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário, sem prejuízo do disposto no número 2 desta cláusula.

## CAPÍTULO IV

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1- Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2- Nos setores de vendas ao público e por acordo entre trabalhadores e empresa, o descanso complementar ao sábado poderá ser substituído por descanso em outro meio dia da semana.

3- São equiparados a descanso semanal, para todos os efeitos, com direito a remuneração, os dias considerados por lei feriados obrigatórios e ainda os seguintes: feriado municipal; Terça-Feira de Carnaval.

4- De todos os feriados considerados por lei obrigatórios excetua-se a Sexta-Feira Santa, e em sua substituição será feriado a segunda-feira seguinte ao Domingo de Páscoa.

§ 1.º O feriado poderá observar-se na Sexta-Feira Santa caso exista acordo escrito entre a maioria dos trabalhadores e a entidade patronal.

§ 2.º Nos concelhos em que o feriado municipal coincida com a Segunda-Feira de Páscoa, o referido feriado observar-se-á na Sexta-Feira Santa.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição, um período de férias de 22 dias úteis.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que diz respeito.

3- No ano da admissão, quando esta ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso de 60 dias de trabalho, a um período de férias de 8 dias úteis.

4- a) A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

b) Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias.

c) No caso previsto na alínea anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 30 de setembro.

d) As férias poderão ser marcadas para ser gozadas em dois ou mais períodos interpolados, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias consecutivos.

5- Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar e se encontrem ao serviço da mesma firma têm direito a gozar férias simultaneamente.

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

7- A prova da situação de doença prevista no número ante-

rior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por 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.

8- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias vencido e respetivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes.

9- No ano de regresso do serviço militar, se este não for o ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar 22 dias de férias e a receber o respetivo subsídio.

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

11- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de serviço efetivo, ao período de férias e respetivo subsídio que se teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

12- 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 este se verifique serão gozados até 30 de abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Até cinco dias antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio de montante igual à retribuição correspondente ao número de dias de férias a que tenham direito, incluindo a média das comissões dos últimos 12 meses, se tais comissões existirem.

2- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao respetivo subsídio e comissões, nos termos do número 1 desta cláusula, salvo se já o tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

3- No caso de aplicação da penalidade prevista na cláusula 17.<sup>a</sup>, o subsídio de férias será sempre devido e pago em singelo.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Mapa das férias

1- As entidades patronais abrangidas pelo presente CCT ficam obrigadas à elaboração de um mapa de férias donde conste: nome; idade; data de admissão; número de dias de férias; data do início e termo das mesmas.

2- Até ao dia 15 de abril o mapa de férias terá de ser afixado em local bem visível dentro das instalações da empresa, de forma a permitir com facilidade a sua consulta por parte dos trabalhadores. Caso a empresa tenha vários estabelecimentos, filiais ou dependências, terá de em cada uma delas

ser afixado um exemplar do referido mapa.

§ único. O referido mapa tem de estar afixado entre a data indicada e 31 de outubro.

3- Poderá a entidade patronal encerrar, totalmente ou parcialmente, o estabelecimento para férias, nos termos previstos na lei.

4- Só por mútuo acordo entre o trabalhador e a entidade patronal poderá efetuar-se qualquer alteração ao mapa de férias.

5- 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 dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6- As exigências imperiosas do funcionamento da empresa terão de ser comprovadas de forma inequívoca junto do sindicato, bem como a impossibilidade de se conseguir outra solução, caso o trabalhador não dê de imediato o seu acordo.

7- As alterações ao mapa de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos deste CCT, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, sem prejuízo do seu gozo efetivo no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Faltas - Definição

1- Falta é a ausência do trabalhador durante um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores a um dia de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3- Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

São faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, não separado judicialmente de pessoas e bens, pais, sogros, filhos, enteados, padrasto, madrasta, genros e noras quer do trabalhador

quer do seu cônjuge, durante cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos, cunhados e irmãos quer do trabalhador quer do seu cônjuge e ainda pessoas que vivam em regime de comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;

d) Três dias, por ocasião de parto da esposa ou aborto;

e) As motivadas pela prática de atos necessários no exercício de funções em organismos sindicais ou na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

f) As motivadas pela prática de atos necessários ao exercício de funções em instituições de segurança social ou comissões paritárias;

g) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparados;

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

i) As dadas por bombeiros voluntários no exercício das suas funções;

j) Doação de sangue a título gracioso, durante o próprio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

l) Consultas e tratamentos médicos, pelo tempo necessário, caso não seja possível terem lugar fora do horário de trabalho;

m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

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

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou de qualquer outra regalia, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) As previstas na alínea e) da cláusula 19.<sup>a</sup> que excederem os limites fixados na lei;

b) As previstas na alínea f) da cláusula 19.<sup>a</sup>, desde que estas sejam remuneradas pela respetiva instituição;

c) As previstas na alínea h) da cláusula 19.<sup>a</sup>, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou do seguro.

3- No caso previsto na parte final da alínea h) da cláusula 19.<sup>a</sup>, necessidade de prestação de assistência a membros do seu agregado familiar, e no caso de não estar abrangido pela alínea c) do número anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

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

1- As faltas justificadas não têm qualquer efeito sobre o direito às férias do trabalhador.

2- A perda de retribuição das faltas injustificadas poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este CCT ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2- Ao trabalhador detido e não condenado, ou condenado em prisão correccional por crime não infamante, garantirá a entidade patronal, finda que seja a detenção ou prisão, a manutenção do vínculo laboral que o ligava à empresa, bem como todas as regalias por ele adquiridas à data da referida detenção ou prisão.

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

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 30 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Licença sem vencimento

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem vencimento.

2- O pedido terá de ser formulado por escrito, em quadruplicado, donde conste:

a) Nome do trabalhador;

b) Data de admissão;

c) Motivo justificativo do pedido;

d) Início e termo da mesma.

3- A entidade patronal comunicará ao trabalhador no prazo de 10 dias a contar da receção do pedido a sua decisão.

4- Do pedido do trabalhador, bem como da posição da entidade patronal, terá de ser remetida cópia à delegação do Ministério do Trabalho, sindicato e associação comercial respetiva.

5- O período de licença sem vencimento conta-se para efeitos de antiguidade e durante a sua aplicação cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

6- O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Retribuições certas mínimas

1- As remunerações certas mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes do anexo IV.

2- As remunerações certas mínimas mensais constantes do referido anexo não prejudicam outras existentes atualmente mais elevadas.

3- O pagamento das retribuições será obrigatoriamente feito até ao último dia útil de cada mês, nas horas normais de serviço.

4- Sempre que o trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, independentemente desta, a remuneração certa prevista neste contrato.

5- A retribuição mista referida no número anterior será sempre considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

6- Os trabalhadores abrangidos por este contrato coletivo de trabalho em regime de trabalho parcial receberão a retribuição calculada na proporção do tempo de trabalho ajustado, tendo por base a tabela constante do anexo IV acrescida de 50 %.

7- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 16,80 €, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador exercer essas funções, ainda que a título de substituição.

8- Não é permitido à entidade patronal ter trabalhadores em regime exclusivo de comissões.

9- Os trabalhadores receberão por dia de trabalho efetivamente prestado um subsídio de refeição de 5,00 €.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Recibo mensal

O recibo referente à retribuição ou às remunerações suplementares a que o trabalhador tiver direito deverá ser entregue a este no ato do pagamento, com os seguintes elementos: designação da entidade patronal, nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na Previdência e no sindicato, período de trabalho a que respeita, discriminação das importâncias relativas à prestação de trabalho, descontos e líquido a pagar.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1- Aos trabalhadores deslocados ao serviço da empresa, bem como aos vendedores em viagens de serviço, serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, contra entrega de documentos justificativos;

b) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ou outro que não seja o da empresa, ao serviço desta, esta obriga-se a pagar-lhe essa utilização pelo valor do coeficiente 0,30 sobre o preço de 1 l de gasolina super que vigorar na altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido.

2- Às entidades patronais fica reservado o direito de substituir a forma de pagamento estabelecida na alínea b) do número anterior por veículo próprio da empresa, sendo todas as despesas inerentes à manutenção e utilização de sua conta, além do seguro, incluindo todos os ocupantes.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade no montante de 13,80 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva.

3- Para efeitos de aplicação das diuturnidades, a contagem do tempo iniciar-se-á em 1 de fevereiro de 1972.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores até ao dia 15 de dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal (parte fixa, acrescida da parte variável, quando for caso disso).

2- No ano de admissão os trabalhadores receberão um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

3- O trabalhador ao ingressar no serviço militar obrigatório terá direito a receber da entidade patronal o subsídio correspondente aos meses de serviço prestado nesse ano, contando-se para este efeito como mês completo qualquer fração do mês em que se verifique a incorporação. Este subsídio será pago ao trabalhador antes da incorporação.

4- O trabalhador regressado do serviço militar obrigatório terá direito a receber da entidade patronal o subsídio correspondente aos meses de serviço prestado nesse ano, contando-se para este efeito como mês completo qualquer fração do mês em que se verifique o regresso.

5- O trabalhador beneficiário de licença sem vencimento ou sujeito a impedimento prolongado terá direito a receber em subsídio em iguais circunstâncias às estabelecidas nos números 3 e 4 desta cláusula.

6- Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção aos meses de serviço prestado.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais

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

## CAPÍTULO VI

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

A entidade patronal deve, quer diretamente, quer através dos seus representantes:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT, as que resultem de normas legais de regulamentação de trabalho e as obrigações estabelecidas em contratos individuais;

b) Não exigir ao trabalhador trabalho para além do compatível com a sua categoria profissional e atender às suas possibilidades físicas;

c) Tratar com correção os trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente quando tiver de lhes fazer qualquer observação, procedendo de modo a não ferir a sua dignidade;

d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços alheios à empresa, sua profissão e categoria, salvo autorização escrita deste e confirmação do sindicato;

e) Facilitar aos trabalhadores que exerçam funções em sindicatos, de delegados sindicais, em instituições de segurança social e outras de natureza similar o tempo necessário ao desempenho de tais funções;

f) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

g) Pagar ao trabalhador a retribuição e indemnização devidas segundo as regras legais e convencionais aplicáveis;

h) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho, que serão expostas em local visível e zelar pela sua observação;

i) Facilitar aos trabalhadores a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e prestação de exames;

j) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus empregados quando for por eles solicitado.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens ou instruções se mostrarem contrárias aos direitos e garantias relativos à sua profissão;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho fixado;

c) Tratar com correção a entidade patronal ou superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que entrem em relação com a empresa;

d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça do valor profissional dos seus subordinados, procedendo com imparcialidade relativamente às infrações de ordem disciplinar;

f) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas, bem como zelar pelo bom estado de conservação de todo o material que lhes tenha sido entregue, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;

g) Observar as medidas de prevenção de acidentes e de higiene no trabalho constantes das leis e regulamentos aplicáveis, com vista a garantir a segurança e proteção dos trabalhadores;

h) Cuidar da sua cultura e aperfeiçoamento profissional;

i) Usar de urbanidade nas relações com o público.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça

os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho, ou do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;

d) Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no âmbito do respetivo grupo profissional de acordo com as funções definidas neste CCT;

e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;

f) Despedir e readmitir o trabalhador ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas;

g) Exigir ao seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista no presente CCT.

3- Constitui violação das leis do trabalho e como tal punida a prática de atos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Mudança do local de trabalho

1- É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se:

a) Dentro da mesma localidade, a transferência, ou mudança total ou parcial do estabelecimento, não se mostrar desfavorável ao trabalhador;

b) Entre localidades diferentes, a transferência, ou a mudança total ou parcial do estabelecimento, não se mostrar desfavorável e ou não causar prejuízo sério ao trabalhador e este der o seu acordo escrito, além de parecer favorável do sindicato.

2- No caso previsto na alínea b) do número anterior, o trabalhador poderá não aceitar a sua transferência, optando pela rescisão do contrato com direito às indemnizações previstas na cláusula 40.<sup>a</sup>

3- Todo o acréscimo de despesas diretamente resultante da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Causas de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objetivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural, relativas à empresa.

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

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio;
- c) Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Cessação da atividade

No caso de a entidade patronal cessar a sua atividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei, vigorando, contudo, quanto à indemnização, o disposto no número 1 da cláusula 40.<sup>a</sup>, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua atividade.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

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

1- O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, contando-se, para o efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção da entidade empregadora;
- b) Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho abrangido ou não por despedimento coletivo.

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

## CAPÍTULO VIII

### Poder disciplinar

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### A quem compete o poder disciplinar

O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos com competência disciplinar sobre o presumido infrator.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Infração disciplinar

1- Considera-se infração a violação voluntária dos princípios, direitos e garantias consignados neste CCT.

2- A infração disciplinar prescreve decorridos 180 dias sobre a data em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1- Os factos que constituam infração disciplinar terão de ser apurados obrigatoriamente em processo disciplinar escrito, sob pena de nulidade.

2- O processo disciplinar deve iniciar-se até 30 dias após aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.

3- Os factos da acusação serão concretos e especificadamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados, que, no caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento.

4- A nota de culpa terá de ser remetida ao trabalhador, através de carta registada, com aviso de receção, para a sua residência habitual.

5- O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis contados a partir da data da receção da notificação.

6- Se, porém, o trabalhador estiver ausente da sua residência habitual por motivo de férias, doença ou outro atendível desde que demonstrado, o prazo referido no número anterior só se iniciará após o regresso à sua residência.

7- Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infração, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual às de acusação.

8- Quando o processo estiver completo será presente ao sindicato, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis.

9- Uma vez obtido o parecer referido no número anterior ou decorrido o prazo sem que este tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e ao sindicato.

10- Constituem moralidade insuprível do procedimento disciplinar, acarretando a nulidade do respetivo processo o não início do processo nos termos do número 1, a falta de audição do trabalhador interessado, o incumprimento do disposto no número 8 e a falta da entrega ao mesmo da decisão final.

11- Com a notificação da nota de culpa pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As infrações nos termos do presente CCT poderão ser objeto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos e culpabilidade do infrator:

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

2- Pela mesma infração não pode ser aplicada mais de uma sanção.

3- A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infração 5 dias e, em cada ano civil, o total de 15 dias.

4- As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador, nomeadamente redução doutros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

5- As sanções serão obrigatoriamente comunicadas simultaneamente ao trabalhador e ao sindicato, no prazo máximo de oito dias, a contar da decisão, com indicação sucinta dos respetivos fundamentos.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1- Presumem-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea a) da cláusula 34.<sup>a</sup>;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, instituições de segurança social, na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- d) Se recusar a cumprir ordens que ultrapassem os poderes de direção lícitos da entidade patronal, nomeadamente as que sejam contrárias aos seus direitos e garantias e à ética profissional;
- e) Ter posto o sindicato ao corrente das transgressões às leis de trabalho e deste CCT, cometidas pela entidade patronal, sobre si ou sobre os seus companheiros;
- f) Ter prestado informações corretas à inspeção de trabalho ou quaisquer outros organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- g) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou in-

vocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou aplicação de qualquer outra sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e), f), g) e h) do número 1 desta cláusula ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

1- A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes nos números seguintes.

2- Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 40.<sup>a</sup> e, no caso da alínea c) do número 1 da cláusula anterior, não será nunca inferior à retribuição correspondente a 20 meses.

3- Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida e, no caso da alínea c), não será inferior a 20 vezes.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1- Em caso de trespasse ou de quaisquer outros atos ou factos que envolvam a transmissão da exploração ou estabelecimento, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido.

2- No caso de não ser assegurada a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder-lhe o seu pedido de demissão, mediante a indemnização de três meses por cada ano de serviço ou sua fração.

3- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

4- Para efeitos do número anterior, deverá a adquirente, durante o mês anterior à transação, fazer afixar nos locais de trabalho um aviso no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar eventuais créditos.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Falência ou insolvência

1- A declaração judicial de falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, nos casos previs-

tos nesta cláusula, fica sujeita ao regime estabelecido no capítulo VII.

## CAPÍTULO IX

### Direitos especiais

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalho feminino

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia de lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas do posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias, podendo, se a trabalhadora o preferir, gozar 30 dias antes do parto;

c) Dois períodos de uma hora cada um por dia, sem perda de retribuição, até 12 meses após o parto, e no caso de a mãe comprovadamente amamentar os filhos, salvo acordo escrito entre a trabalhadora e a entidade empregadora que estabeleça diferentemente;

d) O emprego a meio tempo, com remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e mediante acordo com a entidade patronal;

e) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares de prestação de trabalho extraordinário sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável;

f) Direito a ir às consultas pré-natais durante as horas de trabalho, se não for possível fora delas, sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas;

g) Escolha de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo impossibilidade por parte da entidade patronal de satisfazer a pretensão.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes são assegurados os direitos previstos na Lei n.º 116/97, de 4 de novembro (regime jurídico do trabalhador-estudante), que é aplicável na sua totalidade, com a seguinte adaptação:

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores menores

1- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais são obrigadas a assegurar exame médico dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da

respetiva saúde e desenvolvimento físico normal.

2- Os resultados do exame referido no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

3- Os exames médicos exigidos por esta cláusula não podem implicar despesas para o trabalhador.

4- Aos trabalhadores menores é proibido:

a) A prestação de trabalho durante o período noturno;

b) A prestação de trabalho extraordinário;

c) A prestação de trabalho nos dias de descanso e nos dias feriadados;

d) A carga, descarga e ou transporte de volumes ou mercadorias de peso superior a 20 kg.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Incapacidade

Em caso de incapacidade permanente ou temporária, em qualquer dos casos parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as dimensões verificadas.

## CAPÍTULO X

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Normas gerais

A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente dos setores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas convenções da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Normas especiais

1- Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo aos responsáveis mandar proceder às necessárias operações de limpeza.

2- Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente.

3- Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente em armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança nas escadas principais e respetivas vias de acesso.

4- Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente.

5- Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns e outras dependências, devem adotar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança em caso de incêndio.

6- Em cada dependência da empresa terá a entidade patronal de colocar à disposição dos trabalhadores um ou vários armários ou cabides, caixas ou bolsas de primeiros socorros, devidamente equipados.

7- Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

8- As instalações sanitárias deverão satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Disporem de água canalizada;
- b) Serem iluminadas e ventiladas;
- c) Possuírem lavatórios por cada grupo de 10 trabalhadores;
- d) Possuírem uma bacia sanitária por cada grupo de 10 trabalhadores;
- e) Possuírem lavatórios providos de sabão não irritante;
- f) Devem situar-se em salas separadas por sexo, quando tal se justifique, e dispor de armários individuais providos de fechadura.

## CAPÍTULO XI

### Mapas de pessoal

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Remessa obrigatória

1- Todas as entidades patronais abrangidas por este CCT são obrigadas a enviar às entidades referidas no número 2 desta cláusula, de 1 a 30 de novembro de cada ano, o mapa de quadro de pessoal, devidamente preenchido, com dados atualizados em relação ao mês de outubro anterior.

2- O mapa de pessoal referido no número anterior será remetido a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e uma cópia à delegação do Ministério do Trabalho em Portalegre;
- b) Uma cópia à delegação de Portalegre do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria Serviços - SITESE;
- c) Uma cópia à Associação Comercial de Portalegre ou à Associação de Comércio e Indústria de Elvas ou à Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Afixação nos locais de trabalho

Na mesma data do envio, as entidades patronais afixarão, durante 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido na cláusula anterior, podendo qualquer trabalhador, dentro do mesmo prazo, comunicar por escrito à entidade patronal ou ao sindicato, as irregularidades detetadas.

## CAPÍTULO XII

### Comissões paritárias

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por quatro representantes das associações patronais e quatro representantes do sindicato, a qual terá de estar constituída no prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente CCT, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- Não é permitido, salvo por unanimidade dos representantes presentes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4- Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato coletivo de trabalho.

6- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respetivos representantes.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros efetivos representantes de cada parte.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Garantias de manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões ou outras regalias de caráter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Prevalência de normas

Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa ou outra para as categorias profissionais ou profissões abrangidas por este CCT passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Sucessão de regulamentação**

Entende-se, para todos os efeitos legais, que a presente convenção é globalmente mais favorável para os trabalhadores, considerando-se assim revogados todos os instrumentos de regulamentação de trabalho e suas alterações até agora em vigor.

ANEXO I

**Definição de funções**

Grupo A

**Trabalhadores de escritório e correlativos**

A.1-Trabalhadores de escritório

*Paquete* - É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente serviços referidos na definição das funções de contínuo.

*Estagiário de datilógrafo* - É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

*Escriturário* - É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, valores e documentos diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

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

*Estagiário de programação* - É o trabalhador que auxilia o programador e se prepara para essa função.

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

*Correspondente em línguas estrangeiras* - É o trabalhador que tem como principal função redigir e datilografar correspondência num ou em mais idiomas estrangeiros.

*Subchefe de secção ou escriturário especializado* - É o trabalhador que se ocupa das tarefas mais complexas do escriturário, nomeadamente assuntos de pessoal e fiscais, cálculos estatísticos complexos e apuramentos estatísticos exigidos por entidades oficiais. Pode elaborar diretamente com o seu superior hierárquico, substituindo-o no impedimento deste.

*Secretário-correspondente* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico e similar; redige atas das reuniões

de trabalho e assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, além dos serviços atribuídos ao correspondente das línguas estrangeiras.

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que adota processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior.

*Técnico administrativo* - É o trabalhador que, a partir de objetivos definidos superiormente, organiza e planeia meios técnicos de atuação numa área especializada que obriguem a tomadas de decisão. Pode coordenar funcionalmente um grupo de trabalho.

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

*Guarda-livros* - É o trabalhador que, sob a direção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, diário e razão (livros ou mapas) ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução destes trabalhos.

*Programador* - É o trabalhador que tem a seu cargo o estudo e a programação dos planos e fases dos trabalhos das máquinas mecanográficas.

*Chefe de serviços* - É o trabalhador que dirige ou chefia um setor de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecanografia.

*Chefe de escritório* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

A.2- Telefonista

*Telefonista* - É o trabalhador que trabalha com o PPC de chão ou com o PPCA com cabina operadora ou com PPC de mesa com quadro a 20 posições incluindo postos suplementares.

A.3- Cobradores

*Cobrador* - É o trabalhador que normal e predominantemente efetua, fora dos escritórios, recebimentos e pagamentos de depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

A.4- Trabalhadores auxiliares

*Servente de limpeza* - É o trabalhador cuja atividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

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

*Guarda* - É o trabalhador cuja atividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

*Contínuo* - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência; executa serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno e distribuição de correspondência e outros documentos aos serviços a que são destina-

dos. Acessoriamente pode ainda prestar alguns serviços de limpeza ligeira. Quando menor de 18 anos de idade, pode denominar-se paquete.

## Grupo B

### Trabalhadores de comércio e correlativos

#### B.1- Trabalhadores de comércio

*Praticante* - É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

*Caixeiro-ajudante* - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

*Distribuidor* - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou setores de vendas.

*Repositor* - É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

*Caixa de balcão* - É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio, verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

*Caixeiro* - É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

*Expositor* - É o trabalhador que tem a seu cargo a exposição, arranjo e decoração das montras.

*Caixeiro-encarregado* - É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

*Caixeiro-chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Chefe de compras* - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

*Gerente comercial* - É o empregado que, tendo poderes de representação da empresa, dirige todos os negócios da firma.

*Ajudante de costureira de emendas* - É o profissional que, terminado o período de aprendizagem, estagia para costureira de emendas.

*Ajudante de talhante* - É o profissional que, terminado o período de aprendizagem, estagia para talhante.

*Costureira de emendas* - É a profissional que executa emendas em vestuário já confeccionado, tendo a seu cargo as funções complementares para tal tarefa.

*Talhante* - É o trabalhador que desmancha e corta carnes em talhos para a venda ao público; faz o corte da carne por categorias, de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedidos dos clientes, pesa, embrulha e recebe o pagamento.

#### B.2- Trabalhadores de vendas externos

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

*Propagandista* - É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens dos mesmos e distribuir folhetos, catálogos e amostras.

*Prospetor de vendas* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

*Caixeiro de praça* - É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes, ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o caixeiro-viajante, mas dentro da área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

*Vendedor especializado* - É o trabalhador que vende mercadoria que exija conhecimentos especiais; fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efetuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; enuncia o preço e condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega do produto ou vigia a sua embalagem. Por vezes recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos, incumbe-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos que vende.

*Caixeiro-viajante* - É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso, por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, esforçando-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras ou catálogos, enaltecendo as qualidades dos produtos; enuncia os preços e as condições de crédito; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatório sobre as transações comerciais que efetuou; mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros fatores que interessam ao mercado. Ocupa-se, por vezes, de exposições ou de material publicitário e do preenchimento das faturas. Pode ser designado segundo o género de produtos que vende e a categoria profissional, nomeadamente promotor de vendas.

*Inspetor de vendas* - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, caixeiros de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica

a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

*Chefe de vendas* - É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais setores de vendas da empresa.

### B.3- Trabalhadores de armazém

*Servente* - É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

*Embalador* - É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em embalagens, com vista à sua expedição ou armazenamento, embrulha mercadorias com papel, tecido ou qualquer outro material de envolvimento, empilha e arruma pequenos artigos num recipiente, de acordo com a forma e natureza dos mesmos; dispõe grandes peças ou caixas ou grades, manobrando, se necessário, guias ou outros aparelhos de elevação, arruma-se e imobiliza-se, utilizando diversos materiais de tratamento; fecha os recipientes com rolhas, tampões, cápsulas, fitas adesivas, cola, agrafos ou por outro processo. Pode ser chamado a limpar superfícies dos artigos antes de embalar e a proteger os produtos contra a corrosão, estendendo sobre eles óleo grosso ou utilizando outra técnica de impermeabilização; tem, por vezes, de consolidar a embalagem com aros metálicos, precintas, pregos, arrebites ou cordéis e de marcar, nas superfícies exteriores, o artigo contido, sua origem e destino ou outras indicações. Pode ser denominado conforme a natureza das embalagens utilizadas ou das mercadorias que acondiciona.

*Operador de máquinas de embalar* - É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica, utilizada no acondicionamento de produtos de vária natureza, em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros; introduz o produto a embalar nos depósitos da máquina ou instalação, manualmente ou acionando os comandos necessários; carrega os dispositivos apropriados com bobinas, garrafas, sacos, latas, cápsulas ou outro material de embalagem; regula, se necessário, os sistemas que comandam deslocaadamente, velocidades, pressão, temperatura ou outros componentes do processo; põe a instalação em funcionamento e vigia o enchimento, envolvimento ou outras operações ou aciona comandos para a sua realização; transporta o produto embalado ou vigia a sua saúde através de cintas rolantes; verifica a qualidade do trabalho executado, se necessário, para a máquina e retira os recipientes que se apresentem com deficiências; limpa e lubrifica a máquina. Por vezes, procede a pequenas reparações. Pode ser denominado segundo o género de artigos acondicionados, a natureza do material de embalagem ou a máquina com que opera.

*Empregado de armazém* - É o trabalhador que exerce as suas funções no armazém ou no cais, com tarefas de arrumação, carga e descarga de mercadorias.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade

de pelo funcionamento do mesmo.

### B.4- Trabalhadores de ourivesaria e relojoaria

*Ajudante de relojoeiro-reparador* - É o trabalhador que terminado o período de aprendizagem estagia para relojoeiro-reparador.

*Ajudante de ourives-reparador* - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para ourives-reparador.

*Relojoeiro-reparador* - É o profissional de relojoaria que repara e afina peças componentes dos relógios, procede à limpeza geral dos mesmos e lubrifica-os.

*Ourives-reparador* - É o profissional que executa, exclusivamente, concertos em objetos manufaturados com metais finos.

### B.5- Rodoviários

*Motorista de pesados e ou ligeiros* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pela boa conservação e limpeza da viatura, proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos; em caso de avaria ou acidente toma providências adequadas das entidades competentes. Compete-lhe também orientar a carga e a sua amarração, colocação de oleados, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe colaborar na manutenção e limpeza da viatura, vigia e indica as manobras, procede à carga e arrumação das mercadorias no veículo e à respetiva descarga e entrega nos locais indicados pela entidade patronal, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias transportadas.

## ANEXO II

### Quadro base de densidades

#### Escriturários

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

#### Caixeiros

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

#### Cobreadores e rececionistas

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1. <sup>a</sup> .....	1	1	1	2	2	3	3	3	4	4
De 2. <sup>a</sup> .....	-	1	2	3	3	4	4	5	6	6

*Nota* - Para além de 10 trabalhadores, mantêm-se as mesmas proporções.

ANEXO III

**Níveis de qualificação**

**1- Quadros superiores:**

Chefe de escritório;  
Chefe de serviços.

**2- Quadros médios:**

**2.1- Técnicos administrativos:**

Programador.

**2.2- Técnicos da produção e outros:**

Gerente comercial.

**3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:**

Caixeiro-encarregado;  
Encarregado de armazém;  
Inspetor de vendas.

**4- Profissionais altamente qualificados:**

**4.1- Administrativos, comércio e outros:**

Chefe de compras;  
Correspondente em línguas estrangeiras;  
Prospetor de vendas;  
Secretário correspondente;  
Subchefe de secção ou escriturário especializado.

**5- Profissionais qualificados:**

**5.1- Administrativos:**

Caixa;  
Escriturário.

**5.2- Comércio:**

Caixeiro;  
Caixeiro de praça;  
Caixeiro-viajante;  
Expositor;  
Vendedor especializado.

**5.3- Outros:**

Fiel de armazém.

**6- Profissionais semiqualeificados (especializados):**

**6.1- Administrativos, comércio e outros:**

Caixa de balcão;  
Cobrador;  
Demonstrador;  
Distribuidor;  
Embalador;  
Operador de máquinas de embalar;  
Propagandista;  
Rececionista;  
Repositor;  
Telefonista.

**7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):**

**7.1- Administrativos, comércio e outros:**

Contínuo;  
Empregado de armazém;  
Guarda;  
Porteiro;  
Servente;  
Servente de limpeza.

**A) Praticantes e aprendizes:**

Caixeiro-ajudante;  
Estagiário/datilógrafo;  
Estagiário de programador;  
Paquete;  
Praticante;  
Profissionais integrados em dois níveis.

**2- Quadros médios:**

**2.1- Técnicos administrativos.**

**3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:**

Caixeiro-chefe de secção;  
Chefe de secção.

**2- Quadros médios:**

**2.2- Técnicos da produção e outros.**

**3- Encarregados, contramestres, mestres e chefe de equipa:**

Chefe de vendas.

**2- Quadros médios:**

**2.1- Técnicos administrativos.**

**4- Profissionais altamente qualificados:**

**4.1- Administrativos, comércio e outros:**

Guarda-livros.

**5- Profissionais qualificados:**

**5.1- Administrativos.**

**6- Profissionais semiqualeificados (especializados).**

ANEXO IV

**Tabela salarial**

**(em vigor de 1 de março de 2015 a 28 de fevereiro de 2016)**

Nível	Categorias	Retribuições
I	Chefe de escritório Gerente comercial	652,00 €
II	Chefe de serviços Programador Técnico administrativo Chefe de compras Chefe de vendas	629,00 €
III	Guarda-livros Chefe de secção Assistente administrativo Inspetor de vendas Caixeiro-chefe de secção Encarregado de armazém	586,00 €
IV	Secretário-correspondente Subchefe de secção Escriturário especializado Correspondente em línguas estrangeiras Caixeiro-encarregado Caixeiro-viajante Vendedor especializado	530,00 €

V	Primeiro-escriturário Caixa Estagiário de programação Rececionista de 2. <sup>a</sup> Primeiro-caixeiro Fiel de armazém Caixeiro de praça Expositor Propospector de vendas Talhante de 1. <sup>a</sup> Relojoeiro-reparador de 1. <sup>a</sup> Ourives-reparador de 1. <sup>a</sup> Motorista de pesados	516,00 €
VI	Segundo-escriturário Rececionista de 2. <sup>a</sup> Cobrador de 1. <sup>a</sup> Segundo-caixeiro Propagandista Demonstrador Talhante de 2. <sup>a</sup> Relojoeiro-reparador de 2. <sup>a</sup> Ourives-reparador de 2. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros	514,00 €
VII	Terceiro-escriturário Telefonista Cobrador de 2. <sup>a</sup> Terceiro-caixeiro Empregado de armazém Costureira de emendas Talhante de 3. <sup>a</sup> Relojoeiro-reparador de 3. <sup>a</sup> Ourives-reparador de 3. <sup>a</sup> Caixa de balcão	512,00 €
VIII	Contínuo Guarda Porteiro Repositor Operador de máquinas de embalar Embalador Distribuidor Servente Ajudante de motorista Servente de limpeza	510,00 €
IX	Estagiário datilógrafo do 3. <sup>o</sup> ano Caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano Ajudante de costureira e emendas do 3. <sup>o</sup> ano Ajudante de talhante do 3. <sup>o</sup> ano Ajudante de relojoeiro-reparador do 3. <sup>o</sup> ano Ajudante de ourives-reparador do 3. <sup>o</sup> ano	505,00 €
X	Estagiário datilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano Ajudante de costureira e emendas do 2. <sup>o</sup> ano Ajudante de talhante do 2. <sup>o</sup> ano Ajudante de relojoeiro-reparador do 2. <sup>o</sup> ano Ajudante de ourives-reparador do 2. <sup>o</sup> ano	505,00 €

XI	Estagiário datilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano Ajudante de costureira e emendas do 1. <sup>o</sup> ano Ajudante de talhante do 1. <sup>o</sup> ano Ajudante de relojoeiro-reparador do 1. <sup>o</sup> ano Ajudante de ourives-reparador do 1. <sup>o</sup> ano	505,00 €
XII	Paquete do 2. <sup>o</sup> ano Praticante do 2. <sup>o</sup> ano	505,00 €
XIII	Paquete do 1. <sup>o</sup> ano Praticante do 1. <sup>o</sup> ano	505,00 €

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que se estima como potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 2437 empresas e 3634 trabalhadores.

Portalegre, 22 de outubro de 2015.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços do Distrito de Portalegre - ACISDP:

*João Ribeiro Correia*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços - FETESE, em representação do seguinte sindicato filiado:

Pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Victor Manuel Vicente Coelho*, na qualidade de mandatário.

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

*Célia Cristina Oliveira Lopes*, na qualidade de mandatária.

Depositado em 8 de junho de 2016, a fl. 193 do livro n.º 11, com o n.º 88/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Contrato coletivo entre a ANESM - Associação Nacional das Empresas de Serviços de Merchandising e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2015.

## CAPÍTULO I

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

1- O presente contrato coletivo de trabalho (CCT) aplica-se em todo o território nacional à atividade de serviços de merchandising e field marketing e obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao ministério responsável pela área laboral, aquando da entrega deste CCT para depósito e publicação e das suas subseqüentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que exerçam a mesma atividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados nas associações outorgantes reúnam as condições para essa filiação.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente CCT entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte:

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 10 meses e produzem efeitos

desde 1 de março de 2016 a 31 de dezembro de 2016. Posteriormente, deverá ser revisto anualmente.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção podem ser feitas, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, um mês em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

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

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

6- As negociações terão a duração máxima de 45 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva, nos termos previstos no presente CCT.

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

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de 3,74 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2 a 5- (*Mantém a redação em vigor.*)

## ANEXO III

**Tabela e enquadramento profissionais  
Tabela em vigor a partir de 1 de março de 2016**

Níveis	Categorias profissionais	Escalações de retribuição				
		A	B	C	D	E
I	Diretor geral	1 372	1 415	1 458	1 503	1 549
II	Diretor de serviços	1 099	1 133	1 166	1 202	1 239
III	Chefe de secção administrativa Chefe de serviços Coordenador operacional Técnico superior III	878	906	935	963	992
IV	Gestor clientes II Secretário II Técnico administrativo II Técnico II Técnico informático II Técnico superior II	769	794	819	843	870
V	Gestor clientes I Secretário I Técnico administrativo I Técnico I Técnico informático I Técnico superior I Técnico vendas VI	714	737	760	783	807

VI	Assistente administrativo III Assistente operacional III Desenhador/Decorador Supervisor de zona Técnico vendas V	659	681	701	724	745
VII	Assistente administrativo II Assistente operacional II Coordenador de loja Operador logístico III Supervisor de «Call-Center» Técnico de vendas IV Telefonista/Rececionista II	605	625	643	658	684
VIII	Assistente administrativo I Assistente operacional I Empregado serviço externo II Motorista II Operador logístico II Técnico de vendas III Telefonista/Rececionista I	551	568	585	603	622
IX	Empregado serviço externo I Motorista I Operador logístico I Promotor II Técnico de vendas II	535	552	556	574	591
X	Merchandiser II Operador de «Call-Center» Promotor I Repositor II Técnico de vendas I	532	548	550	567	585
XI	Merchandiser I Repositor I Vigilante	530	547	549	566	583
XII	Auxiliar de merchandiser Embalador Servente de limpeza	530	546	547	564	581

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 17 empresas e 3000 trabalhadores.

Lisboa, 24 de maio de 2016.

Pela ANESM - Associação Nacional das Empresas de de Serviços de Merchandising:

*Maria Clara Dias da Cunha*, presidente da direção.  
*António Jorge Ferreira Carrapo*, tesoureiro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE:

*Victor Manuel Vicente Coelho*, mandatário.

Depositado em 6 de junho de 2016, a fl. 193 do livro n.º 11, com o n.º 86/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Alteração salarial e outras

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de janeiro de 2010.

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 2.ª

- 1- (...)
- 2- O número de empresas abrangidas por este CCT é de 45 e o número de trabalhadores é de 3500.
- 3- (...)

## Artigo 1.º

### Alteração das cláusulas 15.ª, 20.ª, 23.ª, 33.ª, 36.ª e 52.ª

São alteradas as cláusulas 15.ª, 20.ª, 23.ª, 33.ª, 36.ª e 52.ª, bem como os anexos I (Descrição de funções e carreiras profissionais), no ponto 9, alínea *d*), subalínea *ii*) e anexo II (Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais em graus de retribuição) do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa da Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de janeiro de 2010, os quais passam a ter a seguinte redação:

#### «Cláusula 15.ª

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

6- Há tolerância de um mínimo de 15 minutos e um máximo de 30 minutos para transmissão da informação clínica pertinente ao enfermeiro que inicia a laboração no mesmo posto de trabalho na mudança de turno e para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, fazendo aquela tolerância parte integrante do horário normal de trabalho, não sendo, por isso, considerado trabalho suplementar.

- 7- (...)

#### Cláusula 20.ª

(...)

- 1- (...)

2- O período normal de trabalho semanal poderá ser variável em cada semana, determinando-se o valor percentual referido no número 1 anterior em função da média de horas de trabalho semanal, calculada para o período de 4 semanas, contado do início da prestação do trabalho.

- 3- (...)

#### Cláusula 23.ª

##### Regime de chamada

1- Considera-se regime de chamada aquele em que os enfermeiros, encontrando-se em período de descanso e podendo ausentar-se do local habitual de trabalho, se disponibilizam voluntariamente a comparecer ao trabalho, ficando obrigados a permanecer contactáveis e a comparecer ao serviço, dentro do prazo que vier a ser definido pela entidade empregadora em função do seu domicílio.

2- O regime de chamada justifica-se na necessidade, da entidade empregadora, de ocorrer a situações de emergência não previsíveis.

3- Nas situações de trabalho efetivamente prestado na sequência do regime de chamada a remuneração será a devida por trabalho suplementar, com um acréscimo de 10% ao valor atribuído ao trabalho suplementar.

## Cláusula 33.ª

(...)

Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, é admissível a cedência ocasional de enfermeiros com contrato por tempo indeterminado entre empresas que celebrem protocolos duráveis de intercâmbio de enfermeiros, de âmbito nacional, europeu ou internacional, com acordo prévio e escrito do enfermeiro.

## Cláusula 36.ª

(...)

- 1- (...)

2- A prestação efetiva de trabalho que não se encontre abrangida no número anterior confere o direito a subsídio de refeição que não pode ser inferior a 5 € por cada jornada diária de trabalho, podendo a entidade empregadora substituí-lo, em todos ou em alguns horários, pelo fornecimento de uma das refeições compreendidas dentro dos limites do respetivo horário, de acordo com os usos.

3- Se o subsídio de refeição for pago através da atribuição de vales de refeição o seu valor será fixado em função da correspondente isenção fiscal aplicável, garantindo-se sempre o pagamento do valor mínimo referido no número anterior.

- 4- (*Anterior número 3.*)

## Cláusula 52.ª

##### (Comissão paritária)

1- Constituição:

*a)* É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes da associação patronal subscritora e dois representantes da associação sindical subscritora;

*b)* Por cada representante efetivo poderá ser designado um substituto;

*c)* Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor da presente cláusula, os nomes dos respetivos representantes, efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

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

2- Normas de funcionamento:

*a)* A comissão paritária funcionará em local alternadamente indicado por cada uma das partes;

*b)* Sempre que haja um assunto a tratar será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com a indicação concreta dos problemas a resolver, até cinco dias antes da reunião;

*c)* No final de cada reunião será lavrada e assinada a respetiva ata.

3- Atribuições:

*a)* A interpretação das cláusulas do presente CCT; e

*b)* A integração de categorias profissionais, sua definição e enquadramento nas respetivas tabelas salariais e níveis de qualificação.

3- Deliberações:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes todos os seus membros;

b) As deliberações da comissão paritária, quando tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente CCT, devendo ser enviadas para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, momento a partir do qual constituirão parte integrante deste CCT.

## ANEXO I

### Descrição de funções e carreiras profissionais

1- (...):

a) (...);

b) (...).

2- (...):

a) (...):

i) (...);

ii) (...);

iii) (...);

iv) (...).

b) (...):

i) (...);

ii) (...);

iii) (...).

3- (...):

3.1- (...).

3.2- (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (...);

j) (...);

k) (...).

3.3- (...).

3.4- (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...).

4- (...):

4.1- (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (...).

4.2- (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...).

g) (...).

4.3- (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (...);

j) (...).

5- (...):

(...)

6- (...):

(...)

7- (...):

(...)

8- (...):

8.1- (...).

8.2- (...).

8.3- (...).

8.4- (...).

9- (...):

a) (...):

i. (...);

ii. (...);

iii. (...).

b) (...).

c) (...);

d) (...):

i) (...);

ii) A avaliação classificada em 5 níveis de avaliação (2 negativos e 3 positivos);

iii) (...);

iv) (...);

v) (...);

vi) (...);

vii) (...);

viii) (...).

ANEXO II

**Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais em graus de retribuição**

Categoria	Valor remuneratório mensal (euros)
Enfermeiro perito	1 700
Enfermeiro sénior (**)	1 365
Enfermeiro (*)	1 130
Enfermeiro interno	945

(\*) O enfermeiro interno transita para o nível de enfermeiro decorrido um ano de exercício tutelado e tendo em vista a avaliação de desempenho.

(\*\*) O enfermeiro transita para enfermeiro sénior decorridos seis anos de exercício, no caso de não existir sistema de avaliação de desempenho.»

**Artigo 2.º**

**Revogação**

É revogada a cláusula 51.ª do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa da Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de janeiro de 2010.

**Artigo 3.º**

**Entrada em vigor**

As alterações agora introduzidas ao contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa da Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de janeiro de 2010, produzem os seus efeitos a partir do 5.º dia a contar da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

Lisboa, 28 de Abril de 2016.

Pela Associação Portuguesa da Hospitalização Privada - APHP:

*Artur Osório de Araújo*, presidente da direção e mandatário.

*Carlos Alcântara*, vogal da direção, mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

*Jorge Manuel da Silva Rebelo*, mandatário.

Depositado em 8 de junho de 2016, a fl. 193 do livro n.º 11, com o n.º 87/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Morais Matias, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras**

**Cláusula prévia**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2015, apenas nas matérias agora revistas.

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa Morais Matias, SA, cuja actividade principal é a fabricação de ampolas de vidro neutro e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 15 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

...

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2016 e serão revistas anualmente.

...

**Cláusula 26.ª**

**Trabalho por turnos**

...

4- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a um subsídio mensal de 150,00 €.

...

8- Os trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo ou de Natal têm direito a um subsídio especial no valor de 150,00 € por cada um destes dias.

**Cláusula 31.ª**

**Cantinas em regime de auto-serviço**

...

2- Enquanto não existir cantina a funcionar, nos termos do número 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 4,50 € por dia.

...

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Licença parental inicial exclusiva do pai**

1- Por ocasião do nascimento do(a) filha(o), o pai tem direito a gozar uma licença parental obrigatória de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao nascimento.

.....

ANEXO II

**Enquadramentos e tabela salarial**

Grupo 0 - 1 178,00 €

Encarregado geral

Grupo 1 - 1 081,00 €

Motorista de pesados

Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>

Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>

Grupo 2 - 971,00 €

Controlador de fabrico

Distribuidor de tubo

Escriturário A

Pedreiro ou trolha

Grupo 3 - 820,00 €

Condutor de máquinas A

Escriturário B

Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>

Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>

Grupo 4 - 810,00 €

Condutor de máquinas B

Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>

Grupo 5 - 706,00 €

Alimentador de máquinas

Grupo 6 - 683,00 €

Praticante do 2.º ano

Servente

Grupo 7 - 670,00 €

Escolhedor-embalador de tubo de vidro

Praticante do 1.º ano

Marinha Grande, 12 de Abril de 2016.

Morais Matias, SA:

*Acácio Manuel de Carvalho Moraes Matias*, na qualidade de administrador.

*Luís Miguel Matias Alves*, na qualidade de administrador.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

*Carlos Alberto Jesus Silva*, na qualidade de mandatário.

**Declaração**

Para os devidos efeitos, relativamente ao ae celebrado com a empresa Moraes Matias, SA, se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVCCOM, representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Depositado em 2 de junho de 2016, a fl. 193 do livro n.º 11, com o n.º 83/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de adesão entre a Repsol Polímeros, SA e o Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial - SNTICI ao acordo de empresa entre a mesma empresa e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra**

A Repsol Polímeros, SA e o Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial - SNTICI, acordam na adesão desta organização sindical ao acordo de empresa celebrado entre a Repsol Polímeros SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2006 (revisão global), n.º 14, de 15 de Abril de 2009, n.º 12, de 29 de Março de 2012, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2014 e n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2016.

**Declaração**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo acordo de adesão, uma empresa e um trabalhador.

Sines, 8 de Março de 2016.

Pela Repsol Polímeros, SA:

*Francisco Carballido Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial - SNTICI:

*Sérgio Luís Figueira Nunes da Cunha*, na qualidade de presidente da direção.

*José Manuel da Silva Pereira Vaz*, na qualidade de secretário da direção.

Depositado em 6 de junho de 2016, a fl. 193 do livro n.º 11, com o n.º 85/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia - SATAE - Alteração**

Alteração aprovada em 9 de maio de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2012.

#### CAPÍTULO I

#### **Da denominação, âmbito, princípios e objetivos**

##### Artigo 1.º

##### **Denominação**

1- O Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia, também designado pela abreviatura SATAE, é uma associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus direitos e interesses sócio-profissionais.

2- O presente estatuto resulta da revisão efetuada, aos anteriores estatutos do Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia - SATAE e do Sindicato dos Construtores Civis, organização que, por força do Decreto-Lei n.º 23050, de 23 de setembro de 1933, sucedeu à associação fundada em 16 de junho de 1890, com a designação de Associação de Classe dos Construtores Civis, Mestres de Obras.

##### Artigo 2.º

##### **Âmbito e duração**

O sindicato abrange todo o território nacional e durará por tempo indeterminado.

##### Artigo 3.º

##### **Sede, secções e delegações**

1- O sindicato tem a sua sede nacional em Lisboa.

2- Para a prossecução dos seus fins, sob proposta da direção nacional a aprovar em assembleia geral, poderão ser criadas secções regionais e delegações de âmbito distrital ou local.

3- A transferência da sede nacional é da competência da assembleia geral.

##### Artigo 4.º

##### **Princípios**

O sindicato rege-se pelos princípios da organização democrática e da independência relativamente ao Estado, patronato, confissões religiosas e partidos políticos.

##### Artigo 5.º

##### **Objetivos**

O sindicato prosseguirá os seguintes objetivos:

a) Defesa dos direitos e interesses dos associados, no plano profissional, nomeadamente através da credenciação e certificação das suas competências profissionais;

b) Defesa dos direitos e interesses sócio-profissionais dos associados, por todos os meios permitidos, incluindo o apoio judiciário;

c) Promoção, organização e apoio a ações conducentes à satisfação das reivindicações dos associados, de acordo com a sua vontade democrática;

d) Estudo de todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;

e) Fomento do aperfeiçoamento técnico e cultural dos associados, nomeadamente através da realização de ações de formação;

f) Associação e/ou cooperação com outras organizações, nacionais e internacionais, cuja atividade seja do interesse dos associados;

g) Pugnar pela defesa das liberdades democráticas e os direitos dos seus associados, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças a essas liberdades ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores.

##### Artigo 6.º

##### **Direito de tendência**

1- O sindicato, pela sua própria natureza democrática, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- A regulamentação deste direito consta do anexo II a este estatuto que deste faz parte integrante.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 7.º

##### Capacidade

1- Podem requerer a admissão como associados os detentores de formação académica ou profissional, devidamente certificada, de nível igual ou superior ao IV.

2- Uma vez admitido, a associado passará a ser detentor do título de ATAE - Agente Técnico de Arquitectura e Engenharia, com as competências profissionais mencionadas no anexo I.

3- A admissão é solicitada à direção nacional.

4- Sob proposta da direção nacional a assembleia geral pode atribuir a categoria de associado honorário a pessoa ou entidade que tenha exercido com mérito a defesa dos interesses dos ATAE.

#### Artigo 8.º

##### Condições de admissão

São condições de admissão:

- a) Ser detentor das habilitações mencionadas no artigo anterior;
- b) A ficha de inscrição;
- c) A proposta de inscrição;
- d) A declaração de adesão ao estatuto.

#### Artigo 9.º

##### Direitos

1- São direitos gerais dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do sindicato nas condições fixadas no presente estatuto;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam diretamente respeito;
- c) Participar ativamente na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos no presente estatuto;
- e) Beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicas e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- f) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por

quaisquer instituições de que este faça parte ou de organizações em que esteja associado;

g) Ser informado regularmente das atividades desenvolvidas pelo sindicato;

h) Examinar as contas e os livros dos órgãos nacionais do sindicato, desde que o requeira com a antecedência mínima de dez dias ao conselho fiscalizador e disciplinar;

i) Recorrer das deliberações dos órgãos do sindicato nos termos previstos no presente estatuto;

j) Formular livremente as críticas que tiver por convenientes à atuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo do dever de respeitar as decisões democraticamente tomadas.

§ 1.º- O direito conferido em a) só pode ser exercido pelos associados que tenham requerido a sua admissão até noventa dias anteriores à data do ato eleitoral ou da assembleia geral convocada para a destituição dos órgãos sociais.

§ 2.º- São inelegíveis para os órgãos sociais os associados a que tenha sido aplicada a pena de suspensão sem que tenha decorrido um ano sobre o termo do cumprimento da pena.

2- Os associados podem beneficiar ainda, através do pagamento de quotização suplementar específica ou por força de tempo de inscrição ininterrupta suficiente, de serviços especiais criados pelo sindicato ou prestados por entidades terceiras.

#### Artigo 10.º

##### Deveres

São deveres do associado:

- a) Respeitar o estatuto e colaborar ativamente na prossecução dos objetivos do sindicato;
- b) Acatar as decisões dos órgãos sociais;
- c) Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente tomando parte nas reuniões da assembleia geral ou grupos de trabalho, e desempenhar as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- d) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses coletivos;
- e) Pagar pontualmente as quotas mensais;
- f) Comunicar à direção nacional, no prazo de quinze dias, a mudança de local de trabalho ou residência, a aposentação ou reforma, a incapacidade por doença, a situação de desemprego ou a suspensão temporária da atividade profissional ou de remuneração;
- g) Assistir às reuniões dos órgãos cuja convocação tenha requerido.

#### Artigo 11.º

##### Perda e manutenção da qualidade

1- Perdem a qualidade de associado os que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a sua atividade profissional ou deixarem de a exercer na área do sindicato, exceto quando deslocados;
- b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direção nacional, com a antecedência mínima de trinta dias;

- c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
  - d) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante doze meses consecutivos, e se, depois de avisados por escrito, não efetuarem o pagamento no prazo de um mês a contar da data de expedição da comunicação;
  - e) Passem a exercer outra atividade profissional, representada por outros sindicato, ou percam a condição de trabalhador subordinado.
- 2- A qualidade de associado suspende-se automaticamente quando o associado:
- a) O requeira, mediante comunicação por escrito à direção nacional, com a antecedência mínima de trinta dias;
  - b) Tome posse de cargo em órgãos do poder político;
  - c) Exerça funções manifestamente incompatíveis com a qualidade de ATAE.
- 3- Mantêm a qualidade de associado:
- a) Embora sem obrigação de pagamento de quotas, os que deixarem de receber as respetivas retribuições, em consequência de doença e desemprego;
  - b) Os associados que tenham passado à situação de aposentados ou reformados e não exerçam a atividade liberal.
- 4- A perda ou suspensão da qualidade de associado faz caducar o direito aos serviços e benefícios prestados pelo sindicato.

#### Artigo 12.º

##### Readmissão

- 1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para admissão, salvo os casos de expulsão.
- 2- No caso de expulsão o pedido de readmissão deverá ser enviado à direção nacional, posteriormente é apreciado e votado pela assembleia geral, com aprovação de pelo menos, dois terços dos associados presentes.

#### Artigo 13.º

##### Deontologia

- 1- O ATAE deve orientar a sua atividade profissional de acordo com os princípios do interesse público, da isenção, da competência e da boa relação com os colegas.
- 2- O ATAE deve, no exercício da profissão, pôr os conhecimentos ao serviço do interesse público e mostrar-se digno das responsabilidades que lhe são inerentes, evitando todas as situações incompatíveis com as suas obrigações profissionais.
- 3- O ATAE deve recusar-se a assinar quaisquer trabalhos nos quais não tenha participado, e basear a competição entre colegas no respeito pelos interesses de cada um.
- 4- O ATAE deve prestar aos colegas, desde que solicitada, toda a colaboração possível e, quando chamado a substituir algum colega na execução dum trabalho, não o aceitar sem esclarecer previamente a situação contratual e de direito de autor.

### CAPÍTULO III

#### Da quotização

#### Artigo 14.º

##### Quotas

- 1- O valor da quota mensal a pagar pelos associados será fixado pela direção nacional, ouvido o conselho fiscalizador e disciplinar, e tendo em consideração o orçamento aprovado pela assembleia geral para cada exercício.
- 2- Podem ser estabelecidas quotizações suplementares específicas de prestação única, fracionada ou regular, que conferirão aos associados interessados direito a serviços e benefícios especiais.
- 3- Os regulamentos dos benefícios e serviços especiais deverão definir a forma e montante da quotização suplementar específica.
- 4- O montante da quotização suplementar específica nunca poderá exceder o custo real do benefício ou serviço prestado, devendo, em regra, uma parte desse custo ser suportada pela quotização geral.

### CAPÍTULO IV

#### Da organização do sindicato

##### SECÇÃO I

#### Da organização sindical de base

#### Artigo 15.º

##### Estrutura de base

- 1- A estrutura do sindicato no local de trabalho é constituída pela secção sindical, de que fazem parte os associados que exercem a sua atividade num mesmo local de trabalho ou em vários locais de trabalho.
- 2- A estrutura do sindicato no local de residência é constituída pela delegação local, de que fazem parte os associados que residem num determinado local geográfico.
- 3- A iniciativa da constituição da secção sindical ou delegação local incumbe à direção nacional ou aos associados interessados.

#### Artigo 16.º

##### Delegados sindicais

- 1- Os delegados sindicais são associados do sindicato, eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical nos locais de trabalho.
- 2- Os delegados sindicais exercem a sua atividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.
- 3- A regularidade do processo eleitoral incumbe aos delegados cessantes e à direção nacional.
- 4- O mandato dos delegados sindicais é, em regra, de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.
- 5- Os delegados sindicais podem ser destituídos, a todo o tempo, por deliberação da respetiva assembleia sindical, em

reunião expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de oito dias.

6- A deliberação da destituição tem que ser votada por, pelo menos, dois terços dos trabalhadores sindicalizados presentes, mediante escrutínio secreto.

#### Artigo 17.º

##### Competência

Compete aos delegados sindicais:

- a) Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os ATAE e o sindicato;
- c) Apoiar e divulgar as iniciativas dos corpos sociais, promovendo a participação ativa dos associados.

## SECÇÃO II

### Da organização

#### SUBSECÇÃO I

##### Das disposições gerais

#### Artigo 18.º

##### Órgãos sociais

Os órgãos sociais são a assembleia geral, a direção nacional e o conselho fiscalizador e disciplinar.

#### Artigo 19.º

##### Forma de eleição

Os membros da mesa da assembleia geral, da direção nacional e do conselho fiscalizador e disciplinar são eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 20.º

##### Duração do mandato

A duração do mandato dos membros eleitos é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 21.º

##### Gratuidade do cargo

- 1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.
- 2- Os membros eleitos do sindicato que, por motivo do desempenho das suas funções sindicais, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso das importâncias correspondentes.
- 3- O sindicato assegurará também aos membros eleitos a reposição das despesas que resultem, direta ou exclusivamente, da sua atividade sindical.

#### Artigo 22.º

##### Atas

- 1- Todas as reuniões dos órgãos do sindicato devem ficar

documentadas em ata, que conterà, pelo menos:

- a) Lugar, dia e hora da reunião;
- b) Identificação dos membros do órgãos e dos associados presentes, podendo esta ser substituída por uma lista de presenças que ficará anexa;
- c) Ordem do dia, podendo ser substituída pela anexação da convocatória;
- d) Referência por súmula aos assuntos discutidos;
- e) Resultado das votações e teor das deliberações;
- f) Sentido das declarações de votos quando o interessado o requeira.

2- As atas das reuniões da direção nacional, das direções regionais e do conselho fiscalizador e disciplinar são assinadas pela totalidade dos membros presentes e as da assembleia geral pelo presidente, pelos secretários e pelos associados ou eleitos que o solicitem.

3- Cada órgão tem os seus livros de atas próprios, cujos termos de abertura e encerramento devem ser assinados pelo respetivo presidente e por outros membro do respetivo órgão.

4- Qualquer associado tem livre acesso para consulta das atas, podendo delas extrair ou solicitar que se extraia, às suas expensas, as cópias que entenda convenientes.

#### Artigo 23.º

##### Deliberações e convocação das reuniões

1- As deliberações dos órgãos do sindicato são tomadas por maioria simples salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2- Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião.

3- Salvo disposição em contrário, a convocação das reuniões dos órgãos do sindicato são efetuadas pelos respetivos presidentes.

#### Artigo 24.º

##### Obrigações e responsabilidades

1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direção nacional, sendo um, obrigatoriamente, o presidente ou o vice-presidente e outro o tesoureiro.

2- Os membros da direção nacional respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

3- Estão isentos desta responsabilidade:

- a) Os membros que não tiverem estado presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que em sessão seguinte e após leitura da ata da sessão anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada;
- b) Os membros que tiverem votado expressamente contra essa resolução.

4- A direção nacional poderá constituir mandatários para a prática de certos o determinados atos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### Artigo 25.º

##### Preenchimento de vagas

- 1- No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efe-

tivos de um órgão, o seu preenchimento será feito de entre os suplentes, pela ordem da sua apresentação na lista.

2- O mandato dos membros suplentes, quando chamados à efetividade, coincide com o dos membros substituídos.

3- Os membros suplentes têm direito de participar, nas reuniões do respetivo órgão, embora sem direito a voto.

#### Artigo 26.º

##### Destituição de órgãos

1- Os membros podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu, desde que em reunião convocada expressamente para o efeito e votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2- Quando forem destituídos, pelo menos 50 % dos membros de um ou mais órgãos, será eleita imediatamente, pelo órgão que deliberou a destituição, uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3- Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número anterior, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respetivo órgão.

4- Nos casos previstos nos números 2 e 3 realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos, no prazo máximo de 90 dias, salvo se a destituição se verificar no último ano de mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5- Os órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato dos órgãos substituídos.

#### Artigo 27.º

##### Renúncia de membros

1- O disposto no artigo anterior aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimentos dos membros de qualquer órgão.

2- Considera-se abandono de funções o facto de os membros eleitos de um órgão não comparecerem para desempenhar os seus cargos no prazo de trinta dias após a eleição, salvo motivo justificado, ou faltarem injustificadamente a cinco reuniões consecutivas ou dez interpoladas do órgão a que pertencem.

## SUBSECÇÃO II

### Da assembleia geral

#### Artigo 28.º

##### Constituição

1- A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, e é dirigida por uma mesa.

2- A mesa da assembleia geral é constituída por três membros efetivos e dois suplentes, sendo um deles o presidente e os restantes secretários.

3- Nas suas faltas ou impedimentos, os membros são substituídos pela ordem ascendente dos lugares que ocupam na lista.

4- A composição da mesa da assembleia geral é decidida

pelos presentes, na impossibilidade de cumprir o previsto no número anterior.

#### Artigo 29.º

##### Competência

Compete à assembleia geral:

a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direção nacional, do conselho fiscalizador e disciplinar e das direções regionais;

b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direção nacional, do conselho fiscalizador e disciplinar e das direções regionais;

c) Deliberar sobre o relatório e contas, o orçamento e plano de atividades e respetivos pareceres do conselho fiscalizador e disciplinar;

d) Deliberar sobre a alteração do estatuto;

e) Autorizar a direção nacional a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

f) Deliberar sobre a fusão, integração ou dissolução do sindicato e forma de liquidação do seu património;

g) Apreciar os recursos para ela interpostos;

h) Deliberar sobre a realização do referendo;

i) Aprovar a criação de novas secções regionais e delegações de âmbito distrital ou local e a transferência da sede nacional e das sedes das secções regionais.

#### Artigo 30.º

##### Reuniões, deliberações e quórum

1- A assembleia geral reúne em sessão ordinária:

a) De três em três anos para proceder à eleição dos órgãos sociais;

b) Até ao final do mês de novembro para deliberar sobre o orçamento e plano de atividades do próximo ano;

c) Até ao final do mês de março para deliberar sobre as contas e relatório de atividades do ano findo.

2- A assembleia geral reúne extraordinariamente:

a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) A solicitação da direção nacional;

c) A requerimento de pelo menos quarenta associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios publicados no sítio eletrónico do sindicato, afixação na sede nacional e remessa através de e-mail para os associados que tenham fornecido o seu endereço eletrónico e mediante circular para os restantes, com a antecedência mínima de dez dias.

5- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas b), d) e f) do artigo 29.º do estatuto, o prazo mínimo para a publicitação da convocatória é de trinta dias e se se tratar da assembleia geral eleitoral é de quarenta e cinco dias.

6- As reuniões extraordinárias requeridas ao abrigo do disposto na alínea c) do ponto 2, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes.

7- A assembleia geral funciona à hora marcada com a maioria dos associados e meia hora depois com qualquer número.

8- A assembleia geral delibera por maioria simples, mas a revisão do estatuto e a integração, fusão e dissolução do sindicato só podem ser decididas por, pelo menos, três quartos dos votantes, em escrutínio secreto.

### SUBSECÇÃO III

#### Da direção nacional

##### Artigo 31.º

###### Constituição

1- A direção nacional é constituída por cinco membros efetivos e dois membros suplentes.

2- A direção nacional deverá, na sua primeira reunião:

- a) Eleger de entre si um presidente, um vice-presidente e um tesoureiro;
- b) Definir as funções de cada um dos seus membros;
- c) Aprovar os normas do seu próprio funcionamento.

##### Artigo 32.º

###### Competência

1- Compete em especial, à direção nacional:

- a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- b) Deliberar sobre pedidos de admissão;
- c) Elaborar e apresentar anualmente ao conselho fiscalizador e disciplinar o relatório de atividades e as contas do ano findo, bem como o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte, para emissão de parecer, remetendo-os à assembleia geral para aprovação;
- d) Administrar os bens e gerir os fundos à sua responsabilidade;
- e) Cumprir e fazer cumprir o estatuto e as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com o estatuto;
- f) Requerer a convocação da assembleia geral;
- g) Promover, com vista ao desenvolvimento da sua atividade a criação de comissões específicas e ou grupos de trabalho, bem como coordenar a sua atividade;
- h) Fixar o valor da quotização sindical, ouvido o conselho fiscalizador e disciplinar;
- i) Propor a realização do referendo;
- j) Propor à assembleia geral a organização sindical e outras formas de representação local.

##### Artigo 33.º

###### Reuniões, deliberações e quórum

1- A direção nacional reúne sempre que necessário e, no mínimo de três em três meses.

2- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes.

3- A direção só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

### SUBSECÇÃO IV

#### Do conselho fiscalizador e disciplinar

##### Artigo 34.º

###### Constituição

1- O conselho fiscalizador e disciplinar é constituído por três membros efetivos e dois suplentes.

2- O conselho fiscalizador e disciplinar deverá, na sua primeira reunião, designar de entre os seus membros um presidente e aprovar as normas do seu próprio funcionamento.

##### Artigo 35.º

###### Competência

Compete ao conselho fiscalizador e disciplinar:

- a) Fiscalizar o cumprimento do estatuto em matéria económica, financeira e disciplinar;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas do ano económico findo, que a direção nacional lhe apresentará para o efeito, bem como o plano de atividades e orçamento a apresentar anualmente pela direção nacional;
- c) Apreciar e examinar regularmente a contabilidade do sindicato;
- d) Pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam presentes pela direção nacional;
- e) Deliberar em primeira instância sobre aplicação de sanções disciplinares;
- f) Nomear comissões de inquérito ou inquiridores;
- g) Assistir às reuniões da direção nacional e regionais, sempre que o julgue conveniente, sem direito a voto;
- h) Dar parecer à direção nacional sobre o valor da quotização mensal;
- i) Entregar à mesa da assembleia geral toda a documentação fiscalizada e rubricada do exercício do mandato anterior, vinte dias antes, da data marcada para novas eleições.

##### Artigo 36.º

###### Reuniões, deliberações e quórum

1- O conselho fiscalizador e disciplinar reúne, sempre que necessário e, pelo menos, de três em três meses.

2- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes.

3- O conselho fiscalizador e disciplinar só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

### CAPÍTULO V

#### Da disciplina

##### Artigo 37.º

###### Infrações

Incorrem nas sanções previstas no artigo seguinte os as-

sociados que:

- a) Individual ou coletivamente assumam publicamente posições contrárias aos princípios e objetivos do sindicato, definidos no estatuto;
- b) Desrespeitem as normas estatutárias, as deliberações e decisões dos órgãos sociais;
- c) Abandonem injustificadamente o exercício das funções para que foram eleitos ou não cumpram os encargos que os órgãos sociais lhes cometeram;
- d) Não procedam ao pagamento pontual da quota mensal.

#### Artigo 38.º

##### Sanções

1- As infrações definidas no artigo anterior são punidas, consoante o desvalor e a culpa, com:

- a) Mera advertência;
- b) Repreensão escrita;
- c) Suspensão até 180 dias;
- d) Expulsão.

2- A sanção de expulsão apenas poderá ser aplicada em caso de grave violação dos deveres fundamentais.

#### Artigo 39.º

##### Processo disciplinar

Toda a sanção é aplicada em processo disciplinar escrito, dirigido por um membro do conselho fiscalizador e disciplinar, gozando o arguido de todos os meios de defesa.

#### Artigo 40.º

##### Recurso

A decisão condenatória admite recurso a interpor, no prazo de quinze dias após a notificação, para a assembleia geral, que julgará na primeira reunião.

### CAPÍTULO VI

## Das eleições e referendo

### SECÇÃO I

#### Dos princípios gerais

#### Artigo 41.º

##### Candidaturas

1- As candidaturas podem ser propostas pela direção nacional ou por um mínimo de quarenta associados no pleno gozo dos seus direitos e têm de ser apresentadas até trinta dias antes da data das eleições.

2- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos, através da indicação do nome completo, número de sócio, número de bilhete de identidade ou cartão de cidadão e ainda a indicação do órgão a que se candidatam;
- b) Do termo individual ou coletivo de aceitação de candidatura;

c) Da indicação do sócio escolhido para exercer as funções de mandatário, o qual deverá ter residência ou estar colocado em Lisboa, e que representará a lista nas operações eleitorais e receberá as notificações das deliberações da mesa de assembleia geral.

3- Nas listas propostas por associados, estes serão identificados pelo seu nome completo legível, assinatura e número de sócio.

#### Artigo 42.º

##### Aceitação das candidaturas

1- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas.

2- Verificando-se a existência de irregularidades processuais, os mandatários das listas serão imediatamente notificados para as suprir no prazo de três dias.

3- Nas quarenta e oito horas seguintes ao termo do prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá pela aceitação ou rejeição definitiva da candidatura.

4- A cada lista corresponderá uma letra maiúscula por ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5- As listas, bem como os respetivos programas, serão afixados na sede nacional e nas sedes das secções regionais do sindicato, desde a data da sua aceitação definitiva até à realização das eleições.

#### Artigo 43.º

##### Desistência e substituição de candidaturas

1- Não é admitida a substituição de candidatos.

2- Excetua-se do disposto no número anterior a substituição resultante de morte ou perda de capacidade ocorrida até 10 dias antes da data designada para eleições.

3- A substituição que se efetue nos termos do número anterior será, após admitida pela mesa da assembleia geral, anunciada por avisos a afixar nas instalações sindicais.

#### Artigo 44.º

##### Votação e vencimento

1- A votação é feita por escrutínio secreto e é admitido o voto por correspondência, nos termos deste estatuto.

2- As listas são votadas no seu conjunto.

3- Vence a candidatura que obtiver a maioria dos votos válidos.

### SECÇÃO II

#### Do processo eleitoral

#### Artigo 45.º

##### Organização das eleições

1- A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral.

2- Ao presidente da assembleia geral compete:

- a) Marcar com, pelo menos, 60 dias de antecedência a data

das eleições;

b) Convocar a assembleia geral eleitoral.

3- À mesa da assembleia geral compete:

a) Promover a organização dos cadernos eleitorais;

b) Apreciar, em última instância, as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;

c) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;

d) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral;

e) Promover a constituição das mesas de voto;

f) Promover a confeção e distribuição dos boletins de voto.

#### Artigo 46.º

##### Convocação da assembleia

A convocação da assembleia geral eleitoral será feita através da colocação no sítio eletrónico do sindicato, remessa através de e-mail para os que tenham fornecido o seu endereço eletrónico e mediante circular para os restantes, com a antecedência mínima de 45 dias em relação à data das eleições.

#### Artigo 47.º

##### Cadernos eleitorais

1- Os cadernos eleitorais deverão ser afixados na sede nacional do sindicato no prazo de 10 dias após a convocação das eleições.

2- Nos cadernos serão incluídos os sócios no pleno uso dos seus direitos, por ordem alfabética do primeiro nome próprio e com a indicação do número de sócio.

3- Da menção ou omissão irregular nos cadernos eleitorais poderá qualquer sócio reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação.

4- No mesmo prazo, podem, aqueles que perderam a qualidade de sócio por terem em atraso a quotização, liquidar as quotas em dívida, readquirindo automaticamente aquela qualidade e passando a ter capacidade eleitoral.

5- Findo o prazo das reclamações, a mesa da assembleia geral apreciará, no prazo de cinco dias, as que tenham sido apresentadas e organizará um caderno adicional com os associados que regularizaram a sua situação nos termos do número anterior.

6- Ao caderno adicional é aplicável o disposto nos números 2 e 3 deste artigo, com redução do prazo de reclamação para cinco dias.

#### Artigo 48.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3 do artigo 45.º e termina na antevéspera do ato eleitoral.

2- A campanha eleitoral será orientada livremente pelas listas concorrentes.

3- É garantida, nas instalações sindicais, a existência de locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, de propaganda das diversas listas.

4- O sindicato comparticipa nos encargos da campanha eleitoral de cada lista, num montante igual para todas, a fixar

pela direção, ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do sindicato.

5- O sindicato assegurará, ainda, a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes às eleições.

#### Artigo 49.º

##### Boletins de voto

1- Os boletins de voto serão de forma retangular e editados em papel liso não transparente, sem quaisquer dizeres.

2- No prazo de 10 dias após a deliberação final sobre as reclamações dos cadernos eleitorais, será remetido aos sócios delas constantes um boletim de voto.

3- Na mesa de voto existirão boletins em quantidade suficiente para suprir eventuais faltas ou deficiências da distribuição individual ou a inutilização dos exemplares distribuídos.

#### Artigo 50.º

##### Assembleias de voto

1- As assembleias de voto funcionarão nas sedes das secções regionais, com o horário a estabelecer pela mesa da assembleia geral, que dará, com a devida antecedência, conhecimento desta sua deliberação a todos os eleitores.

2- Compõem a mesa da assembleia de voto um presidente e dois vogais, que desempenharão as funções de escrutinadores, todos designados pela mesa da assembleia geral.

3- Serão distribuídos à mesa da assembleia de voto duas cópias dos cadernos eleitorais e uma urna.

4- Para a validade das operações eleitorais exige-se a presença de, pelo menos, dois membros da mesa.

5- Das deliberações da mesa da assembleia de voto reclama-se para a mesa da assembleia geral.

6- É permitido a cada lista designar um delegado à assembleia de voto, que terá a faculdade de fiscalizar as operações, e será ouvido em todas as questões que se suscitarem durante o funcionamento da assembleia.

#### Artigo 51.º

##### Modo de votação

1- A votação consiste na inscrição, no boletim de voto, da letra ou designação que identifica a lista escolhida.

2- A votação pode ser presencial ou por correspondência, não sendo permitido o voto por procuração.

#### Artigo 52.º

##### Processo de votação

1- Na votação presencial, os eleitores identificar-se-ão perante o presidente da mesa da assembleia de voto, se não forem reconhecidos por ele ou pelos vogais.

2- Verificada a inscrição nos cadernos eleitorais, os eleitores entregarão ao presidente da mesa o boletim de voto dobrado em quatro.

3- O presidente introduzirá o boletim na urna, ao mesmo tempo que os escrutinadores descarregarão o voto, rubricando o respetivo caderno na linha correspondente ao nome do eleitor.

4- A votação por correspondência deverá obedecer às seguintes regras:

a) Os eleitores encerrarão o boletim de voto num sobrescrito branco, não transparente, sem quaisquer dizeres externos;

b) Ao sobrescrito referido na alínea anterior será junto um documento com a identificação do votante e a sua assinatura autenticada com o selo branco ou carimbo a óleo do tribunal ou departamento onde presta;

c) O sobrescrito e o documento referidos nas alíneas anteriores são encerrados noutra sobrescrito, a enviar pelo correio para a sede nacional, de modo a ser recebido até ao encerramento da votação.

5- A votação por correspondência iniciar-se-á pela abertura do sobrescrito exterior por um dos escrutinadores, que retirará o documento de identificação e lerá em voz alta o nome do eleitor, a fim de que o outro escrutinador verifique a respetiva inscrição nos cadernos eleitorais.

6- Em seguida, o primeiro escrutinador entregará o sobrescrito interior ao presidente, que o introduzirá na urna, sem o abrir, ao mesmo tempo que os escrutinadores descarregarão o voto, rubricando o respetivo caderno na linha correspondente ao nome do eleitor.

7- Os eleitores inscritos ou votantes e os delegados das listas podem suscitar dúvidas e apresentar, por escrito, reclamações, protestos ou contra protestos, sobre os quais recairá imediata deliberação da mesa, exceto se o diferimento para final não afetar o andamento normal da votação.

#### Artigo 53.º

##### Apuramento dos resultados

1- Encerrada a votação, o presidente mandará contar os votantes segundo as descargas efetuadas nos cadernos eleitorais.

2- Concluída a contagem, será aberta a urna a fim de se conferir o número de boletins e sobrescritos enfiados; em caso de divergência entre o número de descargas e o número de boletins e sobrescritos, prevalece este último.

3- Um dos escrutinadores desdobrará os boletins e abrirá os sobrescritos, um a um, e anunciará em voz alta a lista votada. O outro escrutinador registará em folha própria os votos atribuídos por lista, bem como os votos em branco e os nulos.

4- Corresponderá a voto branco o do boletim que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

5- Serão nulos os votos:

a) Expressos em boletim diverso do distribuído para o efeito;

b) Expressos em mais de um boletim, no caso de votação por correspondência;

c) Em cujo boletim tenha sido feita inscrição diferente da prevista neste estatuto;

d) Quando haja dúvidas sobre o significado do sinal inscrito;

e) Quando no boletim tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura.

6- Os boletins de voto serão examinados e exibidos pelo presidente, que os agrupará em lotes separados corresponden-

tes às listas votadas, aos votos em branco e aos votos nulos.

7- Terminadas as operações referidas nos números anteriores, os presidentes das mesas procederão à contraprova da contagem dos boletins de cada um dos lotes.

8- O apuramento em cada mesa de voto, será imediatamente remetido via fax ou e-mail para o presidente da assembleia eleitoral e publicado no local de funcionamento da assembleia de voto, discriminando-se os números de votantes, de votos em branco, de votos nulos e de votos atribuídos a cada lista.

9- A contagem dos votantes, dos boletins e dos votos será pública.

10- Os boletins de voto sobre os quais haja reclamação ou protestos serão remetidos à mesa da assembleia geral com os documentos que lhes digam respeito; os restantes serão destruídos.

#### Artigo 54.º

##### Ata e apuramento final

1- Competirá a um dos escrutinadores, designado pelo presidente, elaborar a ata das operações de votação e apuramento de cada mesa de voto.

2- Da ata constarão:

a) Os nomes dos membros da mesa e dos delegados das listas;

b) A hora de abertura e de encerramento da votação;

c) As deliberações tomadas pela mesa;

d) O número de votantes, de votos em branco, de votos nulos e de votos obtidos por cada lista;

e) O número e identificação dos boletins sobre os quais tenha incidido reclamação ou protesto;

f) As divergências de contagem;

g) As reclamações, protestos ou contra-protestos;

h) Quaisquer outras ocorrências que a mesa julgue dignas de menção.

3- Nas quarenta e oito horas seguintes ao apuramento, o presidente da assembleia de voto enviará ao presidente da mesa da assembleia geral a ata e os cadernos eleitorais com as descargas.

4- No prazo de três dias, a mesa da assembleia geral apurará e proclamará os resultados finais, elaborando a competente ata.

5- O presidente cessante da assembleia geral conferirá posse aos membros eleitos no prazo de oito dias após a publicação da ata de apuramento final.

#### SECÇÃO III

##### Do referendo

#### Artigo 55.º

##### Referendo

1- Os associados do sindicato no pleno uso dos seus direitos poderão ser chamados a pronunciar-se diretamente, a título vinculativo, através de referendo, por decisão da assembleia geral, sob proposta da direção nacional.

2- O referendo só pode ter por objeto questões de relevante interesse da política sindical, que, pela sua natureza, devam ser decididas por todos os associados.

3- São excluídas do âmbito do referendo as alterações ao estatuto, bem como as questões e atos de natureza meramente administrativa, orçamental ou financeira.

4- Cada referendo recairá sobre uma só matéria, devendo as questões ser formuladas em termos de sim ou não, com objetividade, clareza e precisão.

5- São excluídas a convocação e formulação de referendos entre a publicitação de atos eleitorais para os órgãos sociais e a sua tomada de posse.

## CAPÍTULO VII

### Da administração financeira

#### Artigo 56.º

##### Receitas

1- Constituem receitas do sindicato a nível nacional:

- a) O produto da joias de inscrição;
- b) O produto da atividade editorial, dos serviços e outras atividades de âmbito nacional;
- c) Heranças, legados, donativos e subsídios;
- d) Os juros de depósitos ou rendimentos de aplicações financeiras.

2- As receitas terão como aplicação obrigatória o pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato.

#### Artigo 57.º

##### Despesas

1- As despesas subordinam-se ao orçamento anual.

2- As despesas a nível nacional serão obrigatoriamente autorizadas pela direção nacional e terão a assinatura do presidente ou do vice-presidente e do tesoureiro.

#### Artigo 58.º

##### Orçamento e contas

1- A direção nacional deverá submeter à apreciação da assembleia geral:

a) Até 30 de novembro de cada ano, o plano de atividades bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador e disciplinar;

b) Até 31 de março de cada ano, o relatório de atividades e as contas relativas ao ano anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador e disciplinar.

2- O relatório de atividades, o plano de atividades, o orçamento e as contas estarão patentes na sede nacional, com a antecedência mínima de oito dias sobre a data prevista para a sua aprovação.

#### Artigo 59.º

##### Património

1- O património do sindicato é constituído pelos bens

móveis e imóveis de que é proprietário, pelos direitos de que é titular e pelas receitas previstas no estatuto.

2- Os atos de aquisição, alienação ou oneração de património imobiliário ou mobiliário sujeito a registo, carecem de ser aprovados pela assembleia geral, sob proposta da direção nacional, ouvido o conselho fiscalizador e disciplinar.

3- Com a apresentação das contas do ano anterior, as direções regionais entregarão um inventário atualizado a 31 de dezembro de todo o património, mobiliário e imobiliário, sob a sua gestão e responsabilidade.

## CAPÍTULO VIII

### Da alteração do estatuto

#### Artigo 60.º

##### Alteração do estatuto

1- O presente estatuto só pode ser alterado em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2- A proposta de alteração carece de aprovação por um mínimo de três quartos dos votantes, em escrutínio secreto.

## CAPÍTULO IX

### Da integração, fusão e dissolução

#### Artigo 61.º

##### Condições

1- A integração, fusão e dissolução do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por maioria de, pelo menos, três quartos do número de associados presentes.

2- A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá obrigatoriamente, definir os termos em que esta se processará e constituirá uma comissão adhoc para o efeito, composta por, pelo menos três membros.

3- Os bens do sindicato não podem, em caso algum, ser distribuídos pelos associados.

## CAPÍTULO X

### Da simbologia

#### Artigo 62.º

##### Símbolo e bandeira

1- O emblema do sindicato é igual ao brasão que foi usado, durante séculos, pelos antigos mestres carpinteiros, pedreiros e canteiros, cuja corporação fez parte da Casa dos Vinte e Quatro e foi inspirado na pedra de armas da Igreja de S. José de Lisboa.

2- Descrição das armas: de vermelho, um picão, uma enxó e um compasso de ouro, em roquete: em chefe, o compasso; em contra-chefe, o picão à dextra, e a enxó à sinistra. O ovaldo está contido por uma cartela de prata.

3- Na bandeira, que é de vermelho, tem na sua parte inferior, por debaixo do emblema, o ano de 1501, ano do primeiro compromisso da Confraria de S. José dos Carpinteiros e Pedreiros de Lisboa.

## CAPÍTULO XI

### Das disposições transitórias e finais

#### Artigo 63.º

##### Dúvidas de aplicação e interpretação

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas entre o sindicato e os associados resultante da aplicação e interpretação do presente estatuto serão da competência da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 64.º

##### Normas subsidiárias

Em todos os casos omissos no presente estatuto, aplicar-se-ão as normas que regulam as associações.

#### Artigo 65.º

##### Norma transitória

Os atuais órgãos sociais mantêm-se em funções até ao final do seu mandato.

## ANEXO I

Os ATAE (Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia) são os profissionais que estudam, projetam, orientam e fiscalizam trabalhos de engenharia, arquitectura, construção civil e instalações técnicas que exijam a aplicação de técnicas correntes para as quais seja suficiente uma formação média de construção civil.

Na generalidade, efetuam de acordo com a legislação, regulamentos e normas em vigor, tarefas de carácter técnico de estudo, conceção e elaboração de projetos, organização e direção de obras de construção civil, engenharia e arquitectura, em novas edificações, ampliações, remodelações e conservações, isoladamente ou em colaboração com outros técnicos, utilizam conhecimentos teóricos e práticos para identificar e resolver os problemas que se manifestam no decurso do seu trabalho, tais como: elaboração de projetos de estabilidade; direção e ou fiscalização de trabalhos de edificação, ampliação, remodelação, manutenção e conservação de obras ou conjuntos urbanísticos; estabelecimento e elaboração de normas de execução, especificações de qualidade e cadernos de encargos; preparação e superintendência dos elementos de comunicação à obra; organização, programação e direção dos estaleiros e fases de realização das obras; aprovisionamento e receção, efetuando o controlo de qualidade; análise e avaliação de custos de mão-de-obra e materiais e controlo orçamental; verificação por modos adequados, da constituição geológica e comportamento dos solos e suas matérias constitutivas.

A sua qualificação permite-lhes ainda coordenar ativida-

des e especializarem-se em diversas tarefas específicas, tais como: condução e direção de obras; fiscalização e controlo de obras; chefia de estaleiros; análise de custos e orçamentos; planeamento e programação; preparação de trabalho; topografia; projecto e cálculo; assistência e secretariado técnico.

São os seguintes os seus principais campos de aplicação:

Conceção - estudam, concebem, elaboram e subscrevem projetos de arquitectura e engenharia; cálculo de estabilidade; instalações técnicas; arranjos exteriores; higiene e segurança no trabalho; coordenação de segurança; segurança contra incêndios e comportamento acústico.

Direção e fiscalização - estudam, preparam e superintendem na realização de obras e estaleiros; executam as tarefas fundamentais do agente técnico de arquitectura e engenharia, mas dedicam-se especialmente à condução e direção de obras, instalações técnicas, estaleiros ou instalações fabris de construção civil e à direção de fiscalização de obras.

Orçamentação e preparação de trabalhos - estudam e analisam os meios e elaboram custos e orçamentos e procedem à preparação de obras; executam as tarefas fundamentais do agente técnico de arquitectura e engenharia, mas dedicam-se especialmente ao estudo e análise dos meios a utilizar, de composição de custos, elaboração de medições e orçamentos, elaboração de cadernos de encargos, normas de execução e especificações, análise de desvios e preparam e fornecem os elementos de comunicação à obra.

Organização e planeamento - estudam, analisam e definem as relações das fases da obra ou seus conjuntos e procedem à sua comunicação e registo; executam as tarefas fundamentais do agente técnico de arquitectura, mas dedicam-se especialmente ao emprego de técnicas de organização e planeamento de controlo de obras de construção civil.

Outros - esta rubrica abrange os agentes técnicos de arquitectura e engenharia não compreendidos noutros campos, como, por exemplo, os que executam as tarefas fundamentais do agente técnico de arquitectura e engenharia, mas que se dedicam a levantamentos topográficos, avaliações imobiliárias e responsabilidade técnica de alvará.

## ANEXO II

### Regulamento do direito de tendência a que se refere o número 4 do artigo 6.º do estatuto

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização em tendência

1- Aos associados do sindicato é assegurado o direito de se organizarem em tendências, que se traduz na liberdade de agremiação de vontades e opiniões diversas.

2- A tendência tem direito a organizar-se e a expressar livremente a sua opinião junto aos demais associados, sem que esta vincule os órgãos sociais do sindicato em que a tendência eventualmente intervenha.

3- O direito de tendência incorpora também a possibilidade de requerer a convocação extraordinária da assembleia geral, nos termos do presente estatuto.

## Artigo 2.º

### Constituição da tendência

1- A tendência constitui-se com a agremiação de um número mínimo de 40 associados.

2- A tendência formaliza a sua constituição junto da direção nacional, entregando a lista nominal dos associados que a compõem, assinada e acompanhada de uma declaração de cada associado, mencionando que aceita participar na identificada tendência.

3- A tendência deve identificar os associados que a representa, no número máximo de três.

4- A tendência fica obrigada a comunicar à direção nacional qualquer desistência ou nova adesão, momento em que remeterá lista atualizada de associados aderentes.

5- A tendência identifica-se através de uma letra do alfabeto latino.

## Artigo 3.º

### Direitos da tendência

Cada tendência pode:

a) Obrigar a emissão de pronúncia da direção nacional sobre tema ou assunto que entenda de relevante interesse político-sindical;

b) Solicitar reuniões com pelo menos dois elementos da direção nacional sobre um tema ou assunto que entenda de relevante interesse político-sindical;

c) Definir antecipadamente um ponto de discussão na ordem de trabalhos das reuniões extraordinárias da assembleia geral, salvo oposição de uma maioria de setenta por cento dos associados presentes.

Registado em 2 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 174 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos a 11, 12, 13, 14 e 15 de abril de 2016, para mandato de três anos.

Afonso Manuel de Almeida Figueiredo, sócio n.º 3655, com a categoria profissional de operário polivalente nos empreendimentos turísticos Montebelo - Hotel Montebelo, Viseu;

Alexandra Marisa Ferreira Batista, sócia n.º 3850, com a categoria profissional de empregada de balcão de 1.ª na EUREST, SA - Área de Serviço do Fundão;

Alexandrina Sousa dos Reis, sócia n.º 7360, com a categoria profissional de trabalhadora auxiliar de serviços gerais no Centro Social Espírito Santo, Ourém;

Ana Paula Costa Gomes, sócia n.º 6601, com a categoria profissional de ajudante de acção directa de 2.ª na Fundação Sarah Beirão, Tábua;

Ana Patricia Amaral Baptista, sócia n.º 1495, com a categoria profissional de empregada de refeitório na GERTAL, SA - Centro Hospitalar Cova da Beira, Covilhã;

António Francisco Gonçalves Soares Baião, sócio n.º 1084, com a categoria profissional de controlador caixa na Padaria Pastelaria Conchinha Doce, Figueira da Foz;

Carlos Augusto da Conceição Lopes, sócio n.º 1966, com a categoria profissional de operador de lavandaria na SUCH - Lavandaria do Hospital S. Teotónio, Viseu;

Célia Maria Correia Torres, sócia n.º 1397, com a categoria profissional de empregada de distribuição personalizada

na SUCH, Serviço de Alimentação dos CHUC, Coimbra;

Daniela Silva Marques, sócia n.º 4483, com a categoria profissional de empregada de mesa 1.ª nos empreendimentos turísticos Montebelo - Hotel Príncipe Perfeito, Viseu;

Eliana Patricia Neves Horta, sócia n.º 6569, com a categoria profissional de despenseira na SOLNAVE, SA - Serviço de Alimentação do Hospital Distrital da Guarda;

Ermelinda Morais Simões Silva, sócia n.º 3636, com a categoria profissional de empregada de balcão 2.ª na EUREST, SA - Área de Serviço de Pombal;

Helena de Jesus Carvalho Seco, sócia n.º 6413, com a categoria profissional de empregada de andares no Hotel Tryp Meliá, Coimbra;

Helena Pinho de Oliveira Vilar, sócia n.º 3494, com a categoria profissional de empregada de refeitório na UNISELF, SA - Serviço de Alimentação do Hospital São Sebastião, Feira;

Jorge Luis Correia Susano, sócio n.º 1562, com a categoria profissional de night auditor na INATEL - Centro de Férias da Serra da Estrela, Manteigas;

José Alfredo Pereira da Silva, sócio n.º 3362, com a categoria profissional de recepcionista de 2.ª na Sociedade Águas da Cúria, SA, Anadia;

Luis André Lopes Martins, sócio n.º 7401, com a categoria profissional de recepcionista na INATEL - Centro de Férias Piodão;

Luisa Maria de Almeida Branco Fonseca, sócia n.º 573, com a categoria profissional de empregada de distribuição personalizada na EUREST, SA - Serviço de Alimentação do Hospital dos Covões, Coimbra;

Maria de Lurdes Rodrigues Cruz, sócia n.º 437, com a ca-

tegoria profissional de empregada de refeitório na GERTAL, SA - Refeitório do IEFP, Seia;

Maria Helena Cardinali da Silva, sócia n.º 3894, com a categoria profissional de empregada de andares no Hotel Irmãs Dominicanas, Fátima;

Maria Isabel Simões Gonçalves, sócia n.º 3597, com a categoria profissional de operadora de lavandaria na SUCH - Lavandaria do CHUC, Coimbra;

Paula Margarida Paiva Carvalho Cordeiro, sócia n.º 3761, com a categoria profissional de empregada de refeitório na ITAU, SA - Refeitório do IEFP, Coimbra;

Silvia Maria Reis Ribeiro, sócia n.º 6626, com a categoria profissional de operadora de lavandaria na SUCH - Lavandaria do Hospital do Fundão;

Telma Henriqueta Duarte, sócia n.º 4284, com a categoria profissional de recepcionista de 1.ª nos empreendimentos turísticos Montebelo - Hotel Montebelo, Viseu;

Vitor Manuel Neves Rodrigues Costa, com a categoria profissional de sub-chefe de mesa nos Hoteis Alexandre d' Almeida - Palace Hotel do Bussaco, Luso, Mealhada.

### **Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP - Eleição**

Identidade dos membros da direção do Sindicato Nacional

dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - SNTAP eleitos em 20 de abril de 2016, para o mandato de 3 anos.

	BI/CC
Fernando Augusto da Silva Oliveira	02734977
Serafim José Gonçalves Gomes	01117240
Rosa Laurinda de Oliveira Leal	06533397
Ana Paula Alves Lopes	08339027
Carlos Pedro de Jesus Lusquinhos	11310893
Ricardo João Costa Alves Pessoa	10036470
Paulo Manuel Garção da Silva Cardoso	11237570
José António da Cruz Brito	07378420
Hugo Manuel dos Santos Baptista	10756520
César José Aguiar Martins	05782942
José António Figueiredo Antunes	08312948
Luís Frederico Paulo Castela	6602540
Carlos Manuel Bentes Sousa	08081919
António José Maurício de Almeida	07876980
João Pina Carrasquinho	05533737

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### **FEP - Federação Empresarial para o Pequeno Comércio e Serviços Português - Alteração**

Alteração aprovada em 18 de Abril de 2015, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2013.

#### Artigo 3.º

##### (Composição)

A FEP é composta pelas associações empresariais representativas do pequeno comércio grossista e retalhista e de prestação de serviços sediadas em Portugal e que nela estejam inscritas, consistindo este nas empresas e estabeleci-

mentos de venda a grosso e a retalho e de prestação de serviços com menos de cinquenta trabalhadores ao seu serviço, um volume de negócios anual que não exceda sete milhões de euros ou um balanço total anual que não exceda cinco milhões de euros e que não são propriedade, em 25 % ou mais, do capital ou dos direitos de voto de uma empresa ou, conjuntamente, de várias empresas que não se enquadrem na definição de pequena empresa.

#### Artigo 4.º

##### (Objecto e finalidades)

1- A FEP tem como objecto o fomento e apoio ao sector do pequeno comércio e de prestação de serviços, conforme definido no artigo 3.º

## Artigo 6.º

### (Qualidade e admissão)

2- A federação admitirá como associados as associações com representatividade do pequeno comércio e de prestadores de serviços com aquele relacionado, conforme definido no artigo 3.º

## Artigo 10.º

### (Órgãos sociais)

2- Os membros dos órgãos sociais da FEP - Federação Empresarial para o Pequeno Comércio e Serviços Portugueses serão eleitos para mandatos de três anos.

Registado em 3 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 132 do livro n.º 2.

## **APIP - Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos - Alteração**

Alteração aprovada em 4 de maio de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 3, de 15 de fevereiro de 1996.

## CAPÍTULO I

### **Denominação, sede e objeto**

#### Artigo 1.º

A APIP - Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos é uma associação voluntária, sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constituída em conformidade com a lei, regendo-se pelos presentes estatutos.

#### Artigo 2.º

1- A associação tem a sua sede em Lisboa, podendo independentemente das delegações já existentes, estabelecer outras ou nomear delegados em qualquer parte do território nacional.

2- A mudança da sede, a criação, mudança ou encerramento de delegações, e a nomeação ou exoneração de delegados poderão ser efetuadas por deliberação da direção, sem prejuízo de a deliberação poder ser submetida a ratificação pela assembleia-geral.

#### Artigo 3.º

A associação tem por objeto a promoção de ações que possam contribuir para o progresso técnico, económico e social do setor, designadamente:

a) Assegurar a representação das empresas e defender os interesses das mesmas;

b) Realizar ações com vista à resolução dos problemas do setor;

c) Realizar trabalhos relativos a uma política de desenvolvimento das empresas associadas subordinada ao progresso económico e social do país;

d) Participar na definição a nível nacional de uma eficiente política industrial, fiscal, de trabalho, de crédito, de investimento e de comércio;

e) Participar numa política de reestruturação das empresas com vista a revitalizar a sua atuação e a evidenciar e concretizar o amplo contributo que compete ao setor no progresso económico do país;

f) Celebrar convenções coletivas de trabalho;

g) Trabalhar com associações congéneres, quer nacionais quer estrangeiras, para resolução de problemas comuns;

h) Estabelecer relações julgadas convenientes com organismos nacionais e estrangeiros;

i) Promover a formação e o aperfeiçoamento da mão-de-obra, contribuindo assim para a organização racional de trabalho e para a qualidade das relações humanas nas empresas;

j) Promover a divulgação de novas tecnologias e métodos de trabalho com vista ao aumento da rentabilidade do setor;

l) Realizar sempre que conveniente, encontros, exposições e seminários.

## CAPÍTULO II

### **Dos sócios**

#### Artigo 4.º

1- Podem ser sócios da associação todas as empresas singulares ou coletivas que exerçam em território nacional as indústrias de produção ou de transformação de matérias plásticas.

2- Podem ainda ser sócios as empresas que, estando diretamente ligadas à indústria de transformação e de produção de matérias plásticas desejem beneficiar dos serviços de informações e apoio que a associação possa prestar na prossecução dos seus objetivos.

3- Os sócios a que se refere o número 1 serão designados por sócios efetivos, os sócios a que se reporta o número 2 serão designados por sócios aderentes.

4- A admissão dos sócios é da competência da direção, a qual poderá exigir a comprovação dos requisitos considerados necessários para o efeito.

5- Pela admissão o sócio pagará à associação uma joia no montante previamente fixado pela assembleia-geral.

#### Artigo 5.º

1- São direitos de todos os sócios:

a) Apresentar as sugestões que julguem convenientes à realização dos objetivos estatutários;

b) Frequentar a sede e outras instalações da associação, bem como utilizar os seus serviços nas condições que forem estabelecidas pela direção;

c) Usufruir dos demais benefícios ou regalias da associação.

2- São direitos dos sócios efetivos:

a) Tomar parte nas assembleias-gerais, cabendo a cada só-

cio o direito a um voto;

- b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;
- c) Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos do número 2 do artigo 13.º

#### Artigo 6.º

1- São deveres dos sócios efetivos:

- a) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- b) Comparecer ou fazer-se representar nas assembleias-gerais e reuniões para que forem convocados.

2- São ainda deveres dos sócios efetivos e dos sócios aderentes:

- a) Observar o disposto nos estatutos e nos regulamentos internos da associação, bem como cumprir as deliberações dos seus órgãos sociais;
- b) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia-geral;
- c) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que se enquadrem no âmbito dos objetivos da associação.

#### Artigo 7.º

1- Perdem a qualidade de sócio:

- a) Os que, por sua iniciativa, se demitirem;
- b) Os que tenham praticado atos culposos e graves contrários aos objetivos estatutários;
- c) Os que tendo em débito quotas vencidas há mais de seis meses não as liquidarem no prazo que, por carta registada com aviso de receção, lhes for comunicado.

2- No caso da alínea b) do número anterior, a exclusão compete à assembleia-geral, sob proposta da direção.

3- No caso da alínea c) do número 1, a exclusão compete à direção, que poderá igualmente decidir a readmissão uma vez liquidado o débito.

4- A perda da qualidade de sócio implica a perda do direito ao património social.

### CAPÍTULO III

#### Órgãos sociais

##### SECÇÃO I

#### Princípios gerais

##### Artigo 8.º

São órgãos sociais da associação: a assembleia-geral, a direção, o conselho fiscal e o conselho consultivo.

##### Artigo 9.º

1- Os membros da mesa da assembleia-geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos por três anos.

2- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

3- As listas de candidatura deverão ser remetidas ao presidente da mesa da assembleia-geral, até trinta dias antes das eleições.

4- É permitida a reeleição para todos os órgãos sociais, mas o presidente da direção não poderá ser eleito para mais de dois mandatos consecutivos.

5- Os órgãos sociais podem ser destituídos no decurso do seu mandato pela assembleia-geral convocada expressamente para o efeito, a qual só poderá funcionar com a presença de dois terços do total dos votos possíveis.

6- A eleição para substituição dos órgãos sociais destituídos deverá efetuar-se nos quarenta e cinco dias seguintes.

7- No caso da destituição da direção, a gestão da associação será assegurada, até à realização de novas eleições, por uma comissão diretiva designada pela assembleia-geral referida no número 5.

##### Artigo 10.º

1- É gratuito o exercício dos cargos sociais.

2- Em todos os órgãos sociais cada membro tem direito a um voto, tendo sempre o presidente voto de qualidade, no caso de empate.

3- As vagas que por qualquer motivo se vierem a verificar nos órgãos sociais serão preenchidas por recurso a eleições suplementares devendo, entretanto, as respetivas funções ser cometidas a outro membro, por deliberação tomada no seio do órgão social onde tal situação se efetivou, salvo o disposto no número seguinte.

4- No caso da vaga do presidente da direção, e até à realização de eleições suplementares, as inerentes funções serão asseguradas pelo vice-presidente executivo.

### SECÇÃO II

#### Da assembleia-geral

##### Artigo 11.º

1- A assembleia-geral é constituída pelos sócios efetivos no pleno gozo dos seus direitos.

2- A mesa da assembleia-geral é composta por um presidente, um vice-presidente, um primeiro secretário e um segundo secretário.

3- Incumbe ao presidente ou na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente, convocar as reuniões da assembleia, dirigir os respetivos trabalhos, verificar a regularidade das candidaturas e dar posse aos sócios eleitos para os órgãos sociais.

4- Cabe aos secretários preparar, expedir e publicar os avisos convocatórios, servir de escrutinadores e redigir as atas.

5- Para efeitos da direção dos trabalhos da assembleia, a mesa poderá ser composta pelo presidente ou vice-presidente e por um dos secretários.

6- Na falta dos secretários o presidente da mesa escolherá um entre os sócios presentes.

##### Artigo 12.º

Compete à assembleia-geral:

- a) Eleger a respetiva mesa, a direção, e o conselho fiscal;
- b) Discutir e votar anualmente o orçamento e plano de atividades da associação e deliberar sobre a correspondente

proposta da direção relativa às joias e quotas a pagar pelos sócios;

c) Discutir e votar anualmente o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal;

d) Apreciar quaisquer outros atos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidas pelos órgãos sociais ou por qualquer sócio ou grupo de sócios;

e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e resolver os casos omissos;

f) Aprovar, sob proposta da direção, acompanhada do parecer do conselho consultivo, a criação de delegações, bem como os respetivos regulamentos e/ou alterações dos já existentes;

g) Atribuir a distinção de presidente emérito, em conformidade com o disposto no artigo 24.º, mediante proposta de qualquer associado ou grupo de associados.

#### Artigo 13.º

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente até 31 de março de cada ano, para votar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano anterior, e para proceder, quando tal deva ter lugar, às eleições a que se refere a alínea a) do artigo 12.º

2- Extraordinariamente, a assembleia-geral reunirá sempre que o conselho consultivo, a direção ou o conselho fiscal o julgarem necessário, ou mediante pedido fundamentado e subscrito por um grupo de sócios que representem um décimo da totalidade dos votos dos associados.

#### Artigo 14.º

1- A convocação de qualquer assembleia-geral deverá ser feita por meio de aviso escrito, expedido para cada um dos sócios com a antecedência mínima de 8 dias, no qual se indicará o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.

2- A assembleia-geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes ou representados, pelo menos, metade dos sócios.

3- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de sócios em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

4- As assembleias extraordinárias requeridas pelos sócios, só se realizarão se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes.

5- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matérias estranhas à ordem dos trabalhos.

6- Não poderão votar nas assembleias-gerais os sócios que tenham em débito quotas vencidas há mais de dois meses.

7- Qualquer sócio poderá representar outro, por simples carta, mas sendo o número de representações limitado a três.

#### Artigo 15.º

1- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes ou representados.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número de sócios presentes

ou representados, na reunião da assembleia especialmente convocada para o efeito, mas nunca inferior a dez por cento do número total de sócios.

3- As deliberações sobre a dissolução da associação requerem o voto favorável de três quartos do número total de sócios.

### SECÇÃO III

#### Da direção

##### Artigo 16.º

1- A direção é composta por um presidente, um vice-presidente executivo, um vice-presidente tesoureiro e por três a sete vice-presidentes setoriais.

2- O presidente terá que ser um sócio do setor de transformação de matérias plásticas.

3- Os vice-presidentes setoriais deverão, sempre que possível, assegurar a representatividade dos subsectores de: automóvel e peças técnicas, embalagem, tubos e perfis, reciclagem, produção e ou fornecimento de matérias-primas, filme e folha e outros produtos plásticos, bem como de outros setores cuja representação se justifique.

##### Artigo 17.º

Compete à direção:

a) Gerir a associação e representá-la, em juízo e fora dele;

b) Deliberar sobre a mudança da sede da associação, a criação, mudança ou encerramento de delegações, e a nomeação ou exoneração de delegados;

c) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação e elaborar os respetivos regulamentos;

d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia-geral;

e) Apresentar anualmente à assembleia o relatório e contas de gerência do ano findo acompanhados do parecer do conselho fiscal;

f) Elaborar anualmente o orçamento e plano de atividades da associação e a correspondente proposta relativa às joias e quotas a pagar pelos sócios, submetendo os mesmos à aprovação da assembleia-geral;

g) Submeter à apreciação da assembleia e ou do conselho consultivo as propostas que se mostrem necessárias;

h) Estabelecer contactos com as outras associações no âmbito da contratação coletiva com vista à fixação, aplicação ou alteração das condições e trabalho e à resolução de assuntos de mútuo interesse;

i) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação e à defesa do respetivo setor da indústria, designadamente a concretização dos objetivos expressos no artigo 3.º

##### Artigo 18.º

1- A direção reunirá sempre que o julgue necessário, mediante convocação do presidente ou, nos casos da sua ausência ou impedimento, pelo vice-presidente executivo.

2- As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos

membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

3- Poderão participar nas reuniões da direção, sem direito a voto, quaisquer pessoas cujo contributo a direção entenda necessário ou útil para os trabalhos.

4- A direção poderá delegar competências numa direção executiva formada pelo presidente, pelo vice-presidente executivo e pelo vice-presidente tesoureiro.

#### Artigo 19.º

Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, devendo uma destas assinaturas ser do presidente, vice-presidente executivo ou do, vice-presidente tesoureiro.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho fiscal

##### Artigo 20.º

O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente e um vogal.

##### Artigo 21.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas da direção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia-geral ou pela direção;
- c) Assistir, sempre que o entenda conveniente, ou que para isso seja solicitado, às reuniões de direção.

##### Artigo 22.º

O conselho fiscal reunirá trimestralmente e sempre que o julgue necessário, por convocação do presidente e no seu impedimento pelo vice-presidente.

### SECÇÃO V

#### Do conselho consultivo

##### Artigo 23.º

1- O conselho consultivo é um órgão de consulta formado por pessoas convidadas pela direção em razão da sua experiência e competência profissional, técnica ou científica nas diversas áreas de atividade ou do conhecimento, do contributo prestado ao desenvolvimento, qualidade e competitividade das indústrias de plásticos e ou á vida da associação.

2- O conselho consultivo pronunciar-se-á sobre os assuntos e propostas que lhe forem submetidos pela direção, e poderá, por iniciativa própria, apresentar propostas à direção.

3- O presidente do conselho consultivo é eleito de entre os seus membros.

4- O conselho consultivo terá um mandato de três anos e cessará com a eleição de nova direção, devendo reunir pelo menos uma vez por ano.

### CAPÍTULO IV

#### Presidente emérito

##### Artigo 24.º

A associação pode, mediante deliberação da assembleia-geral, atribuir a distinção de presidente emérito a qualquer pessoa que se tenha distinguido pela sua dedicação e contributo para a vida, benefício e prestígio da associação e da indústria de plásticos.

### CAPÍTULO V

#### Subsetores

##### Artigo 25.º

1- Para um maior e mais eficiente estudo e defesa dos respetivos interesses, poderão agrupar-se em subsetores os sócios que se dediquem ao exercício da mesma atividade ou modalidade industrial.

2- Os subsetores criarão a sua própria organização, integrada na associação.

3- Os subsetores usufruirão dos recursos e serviços da associação, sem prejuízo de recursos específicos que o subsetor venha a afetar para o desenvolvimento da atividade associativa específica.

### CAPÍTULO VI

#### Do regime financeiro

##### Artigo 26.º

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das joias cobradas pela admissão de novos sócios;
- b) O produto das quotas pagas pelos sócios e fixadas pela assembleia-geral para financiar os custos de funcionamento corrente da associação;
- c) O produto das quotas pagas pelos sócios e fixadas pela assembleia-geral para financiar os custos específicos das realizações contempladas no plano anual de atividades com vista à prossecução dos fins estatutários;
- d) Os juros e rendimentos que possuir;
- e) Outras receitas eventuais regulamentares;
- f) Quaisquer benefícios, donativos ou participações permitidas por lei.

Registado em 2 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 132 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **Associação Portuguesa de Radiodifusão - APR - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de março de 2016, para o mandato de três anos.

Presidente - José António Queimado Faustino, Rádio Diana FM.

Vice-presidente - Francisco José dos Santos Oliveira, Rádio 5FM.

Vice-presidente - Luís Alberto Loureiro Mendonça, Rádio Universidade FM.

Secretário - José Joaquim Santos Ribeiro, Rádio Cova da Beira.

Tesoureiro - Pedro Manuel Custódio Tojal, Rádio Nostalgia.

Vogal - Carlos Alberto Jesus Ribeiro, Rádio Condestável.

Vogal - Paulo José da Silva Costa dos Santos, Rádio Comercial.

Vogal - Manuel Coelho Gonçalves Soares, TSF.

Vogal - Mário João Ferreira Barbosa, Rádio Jornal FM.

1.º suplente - Artur Aires Pereira de Matos, Rádio Elmo.

2.º suplente - Maria Deonilde Bento pereira Martins, Rádio Horizonte Algarve.

3.º suplente - Fernando Sérgio Esteves da Silva, Rádio Terra Quente.

### **FEP - Federação Empresarial para o Pequeno Comércio e Serviços Portugêses - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de dezembro de 2014, para mandato de dois anos.

Presidente - José da Silva Aleixo (Associação Comercial de Espinho).

Vice-presidente - João Cardoso de Araújo (Associação Empresarial do Pinhal Interior).

Vice-presidente - Francisco Joaquim Carriço (Associação de Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal).

Vice-presidente - João Manuel de Oliveira Antunes (Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora).

Vice-presidente - António Manuel Luís Marques Campos (Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca).

Vice-presidente - César Augusto Domingues João (Associação Comercial e Industrial do concelho de Miranda do Douro).

Vice-presidente - João Rosa (Associação de Comércio e Serviços e Turismo do Distrito de Beja).

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - ELEIÇÕES

#### **SANOFI-AVENTIS - Produtos Farmacêuticos, L.<sup>da</sup> - Retificação**

Por ter sido publicado com inexatidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2016, procede-se à seguinte retificação:

Na pág. 1039, onde se lê:

«Elena Christina Félix Cruz»

Deve ler-se:

«Helena Christina Félix Cruz.»

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### Schaeffler Portugal, Unipessoal, L.<sup>da</sup> - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SITE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de maio de 2016, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Schaeffler Portugal, Unipessoal, L.<sup>da</sup>

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o SITE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 6 de setembro de 2016, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Schaeffler Portugal, Unipessoal, L.<sup>da</sup>  
Morada: Rua Estrada do Lavradio, 25, 2500-078 Caldas da Rainha.»

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### Câmara Municipal de Ovar - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Ovar, realizada em 16 de maio de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2016.

Efetivos	BI/CC	Validade
António Valente Silva	06326207	7/4/2021
Helder Pinto Silva	06796832	24/3/2020
Paulo Alexandre Martins Magalhães	08065731	3/9/2019
Alcino Armando Vieira Andrade	35924179	

Registado em 3 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 59, a fl. 112 do livro n.º 1.

### ENOR - Elevação e Equipamentos Industriais, L.<sup>da</sup> - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa, ENOR - Elevação e Equipamentos Industriais, L.<sup>da</sup> realizada em 11 de maio de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2016.

Efetivo:	BI/CC
Bruno Filipe e Silva Coelho	12115081
Suplente:	
Avelino Luís dos Santos Alves	12771926

Registado em 3 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 60, a fl. 112 do livro n.º 1.