



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB .....	3378
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas) .....	3380
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de batata frita, aperitivos e similares) .....	3381
- Portaria de extensão do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT .....	3382

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental) - Revisão global .....	3384
--	------

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Ópticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Revisão global .....	3391
- Contrato coletivo entre a Associação Comercial de Braga - Comércio, Turismo e Serviços e outras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro - Integração em níveis de qualificação .....	3409
- Acordo de empresa entre o Banco BIC Português, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Integração em níveis de qualificação .....	3412
- Acordo de empresa entre o Banco BIC Português, SA e o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Integração em níveis de qualificação .....	3413
- Acordo de empresa entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Integração em níveis de qualificação .....	3413

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Associação Sindical dos Peritos Forenses da Polícia Judiciária - ASPF-PJ - Alteração .....	3415
--	------

**II – Direção:**

- Sindicato dos Técnicos de Informação e Comunicações Aeronáuticas (SINTICA) - Eleição .....	3422
--	------

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Eleição ..... 3423

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

**I – Convocatórias:**

- Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA - Convocatória ..... 3424

- Bonduelle (Portugal) Agroindústria, SA - Convocatória ..... 3424

- Gestamp Vendas Novas, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Convocatória ..... 3424

- Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) - Convocatória ..... 3424

**II – Eleição de representantes:**

- Câmara Municipal de Penalva do Castelo - Eleição ..... 3425

**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.mtsss.pt](mailto:dsrct@dgert.mtsss.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

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão do contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB**

O contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2020, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem, nos concelhos de Aljezur e Odemira, às atividades de horticultura, fruticultura e floricultura, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo no concelho de Odemira e no distrito de Faro no mesmo setor de atividade e a todos os empregadores não fi-

liados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere. Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumen-

to de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1591 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 31,9 % são mulheres e 68,1 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 394 TCO (24,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1197 TCO (75,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 31 % são mulheres e 69 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e um decréscimo dos rácios de desigualdades calculados.

Neste contexto, de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e o âmbito geográfico de representação da associação de empregadores outorgante promoveu-se o projeto de portaria de extensão com vista ao alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo nos concelhos de Aljezur e Odemira às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 25, de 10 de agosto de 2020, a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição à sua emissão, alegando que a convenção objeto da extensão consagra soluções que ofendem os direitos dos trabalhadores que não se encontrem filiados nas associações outorgantes, os quais têm convenções coletivas de trabalho que lhes serão aplicáveis.

De acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a portaria de extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Neste sentido, considerando que o âmbito de aplicação da portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à federação sindical oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação

da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2020, são estendidas nos concelhos de Odemira e Aljezur:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de horticultura, fruticultura e floricultura, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2020.

24 de setembro de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas)**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) n.º 30, de 15 de agosto de 2020, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número 2 do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 88 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 45,5 % são mulheres e 54,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 33 TCO (37,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 55 TCO (62,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 52,7 % são homens e 47,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,5 % para os trabalhadores

cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e um decréscimo dos rácios de desigualdades calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Considerando que a anterior extensão da convenção não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição da referida federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 26, de 24 de agosto de 2020, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins

- SETAAB (indústria de hortofrutícolas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2020, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2020.

25 de setembro de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de batata frita, aperitivos e similares)**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de batata frita, aperitivos e similares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) n.º 30, de 15 de agosto de 2020, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem ao fabrico de batata frita, aperitivos e similares e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número 2 do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 68 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 64,7 % são mulheres e 35,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 16 TCO (23,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 52 TCO (76,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 34,6 % são homens e 65,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e um decréscimo dos rácios de desigualdades calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.



Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Considerando que a anterior extensão da convenção não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição da referida federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 26, de 24 de agosto de 2020, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de batata frita, aperitivos e similares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2020, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de fabrico de batata frita, aperitivos e similares e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2020.

25 de setembro de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT**

O acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2020, abrange as relações de trabalho entre os empregadores outorgantes que, no território nacional, se dediquem à atividade de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas e trabalhadores ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

A parte sindical requereu a extensão do acordo coletivo às relações de trabalho entre empresas e trabalhadores não representados pelas partes outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abran-

gidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 44 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 34,1 % são mulheres e 65,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 30 TCO (68,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 14 TCO (31,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 78,6 % são homens e 21,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do acordo coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço das mesmas empresas.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata,

n.º 26, de 24 de agosto de 2020, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2020, são estendidas, no território do Continente, às relações de trabalho entre os empregadores outorgantes que se dediquem à atividade de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2020.

24 de setembro de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental) - Revisão global**

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Âmbito

1- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas inscritas na divisão de Gestão de Pragas e Saúde Ambiental da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e por outro, os trabalhadores ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato representados pelos Sindicatos filiados na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

3- Estima-se que serão abrangidos pela presente convenção 24 empresas e 550 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência

1- O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A tabela salarial e a restante matéria de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2020.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Igualdade e não discriminação

Sempre que no contrato colectivo de trabalho se utilizar qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

### CAPÍTULO II

#### Carreiras profissionais

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Admissão

As condições mínimas de admissão para o aspirante a técnico de desinfestação são a idade de 16 anos e habilitações mínimas legais.

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Carreiras profissionais

As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as constantes do anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Acesso

São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:

a) Os técnicos de desinfestação de 2.<sup>a</sup>, após três anos de permanência na categoria, ascenderão obrigatoriamente à categoria de técnico de desinfestação de 1.<sup>a</sup>;

b) Os aspirantes a técnico de desinfestação, após dois anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria de técnico de desinfestação de 2.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO III

#### Prestação de trabalho

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato, sem prejuízo de horários de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores, é de quarenta horas.

2- A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder oito horas.

3- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco

horas seguidas de trabalho.

4- Sempre que, dada a natureza do trabalho, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a entidade patronal intervalos para refeição ou descanso menores do que os estipulados no número anterior, o trabalho por esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

5- O modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, salvo quanto aos isentos de horário de trabalho e aqueles que pela natureza das funções que exercem não trabalhem em local fixo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1- Considera-se trabalho extraordinário todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado, quer seja prestado em dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado.

2- Dada a especificidade do trabalho a efectuar no sector, é permitida a realização de trabalho extraordinário, até ao limite máximo de 200 horas por ano.

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

a) 95 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas extraordinárias diurnas;

b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas extraordinárias nocturnas, o que já inclui a remuneração especial para o trabalho nocturno;

c) A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

4- Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas, salvo tratando-se de trabalho extraordinário em antecipação do período normal.

5- A entidade patronal fica obrigada a assegurar, ou a pagar, o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho extraordinário, desde que não haja transportes públicos para o efeito.

6- Sempre que a prestação de trabalho extraordinário se prolongar para além das 19h30, ou se iniciar antes das 21h00, a entidade patronal tem de assegurar, ou pagar, o jantar aos trabalhadores.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento a um período de trabalho nocturno.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

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

1- O trabalho em dias de descanso semanal ou feriado não pode exceder o período de trabalho diário normal.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado é remunerado com um acréscimo de 160 % sobre a retribuição normal.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado confere ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

Os trabalhadores abrangidos por este contrato poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1- Dada a especificidade da actividade exercida, em que o local de trabalho é habitualmente fora da sede ou delegação da respectiva empresa, consideram-se deslocações em serviço, para efeitos do disposto nesta cláusula, apenas os casos em que os trabalhadores não possam tomar as refeições no seu local habitual dentro do período de refeições, bem como quando estiverem impossibilitados de regressar às suas residências.

2- A entidade patronal assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e o pagamento das despesas inerentes.

3- Aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão abonadas as respectivas despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

4- Desde que a entidade patronal e o trabalhador acordem nas respectivas condições, e enquanto esse acordo não for denunciado por qualquer das partes, poderá o trabalhador utilizar viatura própria nas deslocações em serviço.

5- Consideram-se grandes deslocações as que motivarem aos trabalhadores a impossibilidade de regressar às suas residências, de acordo com o estabelecido no número 1 da presente cláusula.

6- Nas grandes deslocações o trabalhador terá direito, para além da sua retribuição normal, às seguintes compensações.

a) Pagamento dos tempos gastos nos percursos de ida e regresso às instalações da empresa, como se de trabalho normal se tratassem, no que excederem o seu período normal de trabalho;

b) Pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para as instalações da empresa e regresso, se o trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual, desde que deslocado há mais de três semanas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Encontro de contas

O disposto no número 3 da cláusula anterior compreende despesas relativas a transporte, alojamento e alimentação,

pelo que no encontro de contas, o subsídio de almoço estabelecido na cláusula 17.<sup>a</sup> não será devido.

#### CAPÍTULO IV

##### Retribuições do trabalho

###### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Retribuições mínimas

A retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos por este contrato é a constante do anexo II.

###### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de 28,00 € cada uma, por cada três anos de permanência na categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- As diuturnidades previstas no número anterior são pagas mensalmente.

###### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Subsídio de Natal

1- Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de remuneração base, o qual será pago até ao dia 15 de dezembro.

2- Os trabalhadores que na altura respectiva não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem.

###### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Subsídio de almoço

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de almoço, por cada dia de trabalho, de montante igual a 6,20 €.

2- O subsídio de almoço será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

###### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Subsídio de férias

Antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio igual à remuneração base correspondente ao período de férias a que têm direito.

###### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que exerçam funções de cobrança ou a quem eventualmente os substitua será atribuído um abono mensal para falhas de 28,00 €.

2- Nos meses incompletos o abono será proporcional ao período em que o trabalhador tenha aquela responsabilidade.

#### CAPÍTULO V

##### Suspensão da prestação do trabalho

###### Cláusula 20.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal e feriados

1- Os dias de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato são o sábado e o domingo.

2- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;

Feriado municipal da localidade onde se situa a sede ou delegação da empresa.

O dia 24 de dezembro será concedido pelas entidades patronais, salvaguardando-se as situações de trabalho de natureza urgente. Nestes casos, os trabalhadores serão compensados noutro dia a acertar entre as partes.

###### Cláusula 21.<sup>a</sup>

###### Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, nos termos da lei, em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, um período de férias até aos 25 dias úteis.

2- Dada a especificidade da actividade em causa e de acordo com a conveniência de serviço, poderão os trabalhadores gozar em cada ano uma semana completa de férias fora da época mencionada na legislação em vigor.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

###### Cláusula 22.<sup>a</sup>

###### Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho durante um dia completo de trabalho.

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

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Participação de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Os trabalhadores, logo que tenham conhecimento dos motivos que os impossibilitem de comparecer ao serviço, deverão prevenir desse facto as entidades patronais e, quando o não possam fazer, justificar a falta no decorrer do dia em que o facto tenha tido lugar, salvo impossibilidade comprovada.

3- Exceptuam-se do disposto no número anterior as faltas referidas na alínea *a)* do número 1 da cláusula 24.<sup>a</sup> deste contrato, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas, nos termos da lei, as seguintes faltas:

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

*b)* As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

*c)* As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

*f)* As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável da assistência, pelo período máximo de dois dias em cada situação;

*g)* As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

*h)* As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;

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

*j)* As autorizadas prévia ou posteriormente pela entidade patronal;

*k)* Doação de sangue, a título gracioso, durante o dia da doação e nunca mais de quatro vezes por ano;

*l)* Pelo tempo indispensável, mediante comprovação da corporação, aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções, até 10 dias por ano;

*m)* As que por lei forem como tal qualificadas.

2- As faltas dadas ao abrigo da alínea *h)* do número anterior desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da entidade patronal de documento comprovativo que seja enviado pelos organismos respectivos no prazo de 10 dias a contar da data da falta.

3- Nos casos previstos no número 1 desta cláusula a entidade patronal tem o prazo de 15 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

4- A não apresentação da prova no prazo de 10 dias a contar da data em que foi solicitada ou a sua comprovada insuficiência implica a não justificação da falta.

5- As faltas referidas nas alíneas *b)* e *c)* do número 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de cinco dias após a data do evento.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou de qualquer outra regalia.

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

*a)* As faltas relativas a situação de doença ou acidente do trabalhador, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença e tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

*b)* As faltas referidas na alínea *h)* do número 1 da cláusula 24.<sup>a</sup>, na parte que exceder os créditos de horas previstos na lei.

3- A fórmula a considerar no cálculo da hora retribuição normal para o efeito de desconto de faltas justificadas que impliquem perda de retribuição é a constante do número 3 da cláusula 26.<sup>a</sup>

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Faltas injustificadas

1- Consideram-se faltas injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 24.<sup>a</sup>

2- Nos termos das disposições legais, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

3- O valor da hora de retribuição normal, para o efeito de desconto de faltas, é calculado pela seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho} \times 52}$$

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde

que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Impedimentos prolongados**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

3- O disposto no número 1 desta cláusula começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

5- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores eventuais ou admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Regresso do trabalhador**

1- Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2- Terminado o impedimento, serão atribuídas ao trabalhador a categoria e demais regalias que lhe caberiam como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- A entidade patronal não poderá opor-se a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo de 15 dias a contar da data da sua apresentação, sendo-lhe devidas, a partir desta data, a respectiva retribuição e demais regalias.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1- As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

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

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

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Direitos especiais para trabalhadores-estudantes**

Aos trabalhadores-estudantes abrangidos por este contrato aplica-se a legislação em vigor sobre a matéria.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Parentalidade - Maternidade paternidade Princípios gerais**

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são assegurados todos os direitos em matéria de protecção na maternidade paternidade, previstos na lei geral e especial, sem prejuízo de direitos mais favoráveis que constem dos regulamentos internos das empresas, ou que nas mesmas já sejam praticados.

2- O estabelecido no número anterior é também aplicável a trabalhador que seja adoptante, a tutor, ou a pessoa a quem tenha sido deferida confiança judicial ou administrativa de menor, bem como a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor.

## CAPÍTULO VI

### **Prevenção, saúde e segurança no trabalho**

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

Constitui dever das empresas instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, devendo observar toda a legislação sobre saúde e segurança no trabalho, prevenção de doenças profissionais, prestar informação aos trabalhadores sobre as normas correspondentes e manter os serviços necessários ao cumprimento das disposições legais que regulam tais matérias.

## CAPÍTULO VII

### **Questões gerais e transitórias**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Garantia e manutenção de regalias**

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar para o trabalhador baixa de categoria, bem como diminuição da remuneração.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1- É criada uma comissão paritária, à qual caberá a resolução das omissões ou questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato, que deverá ser constituída, mediante a indicação de uma parte à outra dos seus representantes, até ao 30.º dia após a publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A comissão paritária será constituída por dois represen-

tantes de cada um dos outorgantes deste contrato.

3- As deliberações da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente contrato a partir da data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Matérias omissas

As matérias omissas neste contrato serão reguladas pelas disposições legais em vigor.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Disposição final

Com a entrada em vigor da presente convenção são revogadas as matérias contratuais do CCT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, n.º 23 e n.º 44, de 8 de maio de 2018, 22 de junho de 2018 e 29 de novembro de 2019, respectivamente.

### ANEXO I

#### Definição de funções

##### I - Director técnico

Trabalhador com curso superior (biologia, biotecnologia, agronomia, ciências agrárias, medicina veterinária ou química), que responde ao(s) gerente(s) ou director geral e tem por função a responsabilidade de todos os aspectos técnicos de operações da empresa, define e orienta os programas de treino interno (formação profissional) para a manutenção de standards elevados na prestação dos serviços de desinfestação e desinfeção, com particular incidência na manipulação e aplicação de biocidas, de acordo com as normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente nas tarefas, com vista ao controlo de pragas e germes patogénicos.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

##### II - Chefe de serviços de desinfestação

Trabalhador com 12.º ano de escolaridade ou equivalente, que colabora com o director técnico na persecução das suas orientações, ou seja, gestão geral para aplicação standards elevados na prestação dos serviços de desinfestação e desinfeção, com particular incidência na manipulação e aplicação de biocidas de acordo com normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente nas tarefas com vista ao controlo de pragas e germes patogénicos.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

##### III - Gestor de operações

Trabalhador com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente responsável pela programação dos trabalhos a executar

pelos operadores de desinfestação, quer dando execução à agenda dos trabalhos já programados para avenças anuais, quer dando execução a trabalhos extra programação anual incluindo tratamentos ocasionais adjudicados diariamente. Executa a gestão do tempo de trabalho dos técnicos de desinfestação.

Dá assistência aos clientes via telefone e emite informações para os avisar da agenda de actuação dos técnicos de desinfestação. Executa relatórios.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

##### IV - Supervisor de serviços de desinfestação

Trabalhador que adquiriu formação ou treino e conhecimentos no desempenho da actividade profissional de técnico de desinfestação de 1.<sup>a</sup> durante período nunca inferior a três anos e que está apto a formar nas componentes teórica e prática, aspirantes a técnico de desinfestação, incluído a aplicação de biocidas que visam o controlo de pragas e germes patogénicos. Está também habilitado a chefiar e a gerir uma equipa de técnicos de desinfestação de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

##### V - Técnico de desinfestação de 1.<sup>a</sup>

Trabalhador que adquiriu formação ou treino e conhecimentos no desempenho da actividade profissional de técnico de desinfestação de 2.<sup>a</sup> durante período nunca inferior a três anos e que está apto a desempenhar acções de desinfestação ou desinfeção geral incluindo a aplicação de biocidas, que visam o controlo de pragas e germes patogénicos de acordo com normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente. Está também habilitado a chefiar uma equipa de técnicos de desinfestação de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> quando não está presente um supervisor de serviço.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

##### V - Fiel de armazém

Trabalhador com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais, examina a concordância entre as mercadorias e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, é responsável pela arrumação, entrada e saída dos biocidas e produtos químicos em geral e os equipamentos e acessórios à actividade do controle de pragas, de acordo com normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.



#### VI - Técnico de desinfestação de 2.ª

Trabalhador com a escolaridade obrigatória que tendo obtido os conhecimentos técnico-profissionais básicos, através de programa de formação ou treino interno ou externo reconhecida pelas entidades competentes, está apto a desempenhar ações de desinfestação ou desinfecção geral (exceto a aplicação de biocidas na formulação de gás nas práticas de fumigação), e que passa pela utilização de práticas com ou sem utilização de biocidas, para o controlo de pragas e germes patogénicos.

Como ações de desinfestação ou desinfecção geral por parte do técnico de desinfestação, subentende-se todas as práticas de desinfestação e ou desinfecção desenvolvida e de que é responsável em edifícios, locais exteriores, meios de transporte e mercadorias, com ou sem a aplicação de biocidas nas mais variadas formulações, com os equipamentos necessários para o efeito. No acto, o técnico de desinfestação zela pelas medidas de segurança de acordo com as normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente até terminarem os efeitos da aplicação e instrui os clientes sobre os cuidados a ter com a reocupação dos espaços desinfestados, ou o consumo de mercadorias tratadas.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

#### VII - Auxiliar de armazém

Trabalhador com a escolaridade obrigatória que procede à descarga e carregamento dos produtos e máquinas, cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas, de acordo com normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

#### VIII - Aspirante a técnico de desinfestação

Trabalhador com a escolaridade obrigatória que, sob a orientação do profissional qualificado, adquire os conhecimentos técnico-profissionais que o habilite a ingressar na carreira profissional da respectiva área, de acordo com normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

### ANEXO II

#### Remunerações mensais certas mínimas

(A partir de 1 de janeiro de 2020)

Nível	Categoria	Remuneração
I	Director técnico	1 082,00 €
II	Chefe de serviços de desinfestação	812,00 €
III	Gestor de operações	758,50 €

IV	Supervisor de serviços de desinfestação	683,50 €
V	Técnico de desinfestação de 1.ª Fiel de armazém	662,00 €
VI	Técnico de desinfestação de 2.ª	651,00 €
VII	Auxiliar de armazém	642,50 €
VIII	Aspirante a técnico de desinfestação	642,50 €

Lisboa, 11 de setembro de 2020.

Pel' A GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Dr. António Manuel Trol Lula*, na qualidade de mandatário.

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

*Ricardo Jorge Santos Paulo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

*Ricardo Manuel Cordeiro Anastácio*, na qualidade de mandatário.

#### Declaração

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - 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;

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

– SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

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

Depositado em 21 de setembro de 2020, a fl. 133 do livro n.º 12, com o n.º 142/2020, 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 Nacional dos Ópticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Revisão global**

Revisão global ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015.

**CAPÍTULO I**

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

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se em todo o território nacional à atividade de comércio de artigos de ótica e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Nacional dos Ópticos e, por outra, todos os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, filiados nas associações sindicais signatárias.

2- O número de trabalhadores e empresas é de cerca de 6770 e 2000 respetivamente.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

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

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de cada ano e serão revistas anualmente.

3- A denúncia deste CCT será feita por qualquer das partes com pelo menos três meses de antecedência em relação ao termo dos respetivos períodos de vigência fixados nos números anteriores.

4- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os respetivos períodos de vigência.

5- As denúncias serão feitas mediante o envio às demais partes contratantes de proposta de revisão fundamentada, através de carta registada com aviso de receção, protocolo ou outro meio que faça prova da respetiva entrega.

6- As contrapartes deverão remeter às partes denunciante uma contraproposta fundamentada no prazo de trinta dias após a receção das propostas de revisão, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

7- As partes denunciante disporão de dez dias para examinar as contrapropostas. Findo este prazo iniciar-se-ão de imediato as negociações.

8- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias aos serviços competentes do respetivo ministério.

9- Sempre que se verificarem, pelo menos, três alterações

ou sejam revistas mais de dez cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Condições gerais de admissão**

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

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

3- No ato de admissão, deverá constar num documento escrito e assinado por ambas as partes o seguinte:

a) Nome completo do trabalhador e identificação da empresa;

b) Categoria profissional e definição de funções;

c) Horário de trabalho;

d) Local de trabalho e ou área ou zona de trabalho e sede da empresa;

e) Retribuições (retribuição base, subsídios, etc.) e sua periodicidade;

f) Condições particulares de trabalho e de retribuição quando existam;

g) Duração do período experimental;

h) Data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos.

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

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

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

a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;

b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como de segurança, de regalias sociais, etc.

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

7- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo dos direitos e regalias estipulados neste contrato coletivo e

aplicável à nova entidade empregadora.

8- É proibido à entidade empregadora fixar a idade máxima de admissão.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

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

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

Idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais.

II - Trabalhadores administrativos:

Idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais.

III - Cobradores:

Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

IV - Telefonistas:

Idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais.

V - Contínuos e paquetes:

Idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais.

VI - Trabalhadores técnicos de vendas:

a) De futuro só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 18 anos de idade, diligenciando as empresas no sentido de, em igualdade de circunstâncias, serem preferidos os trabalhadores com curso técnico-profissional do comércio ou equivalente;

b) As habilitações acima referidas não serão exigíveis aos profissionais que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem ou tenham desempenhado essas funções.

VII - Os trabalhadores habilitados com o curso técnico de ótica ocular serão admitidos com a categoria mínima de terceiro-oficial de ótica.

VIII - Óticos-optometristas

Para ser admitido com a categoria profissional de ótico-optometrista estagiário, o trabalhador deverá estar habilitado com formação específica na área.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Readmissão

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

2- A readmissão prevista no número 1 desta cláusula não está sujeita ao período experimental.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

2- O período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores enquadrados nos grupos I e II da tabela salarial, com exceção de gerente comercial e do chefe de escritório;

c) 240 dias para o gerente comercial, chefe de escritório e quadros superiores.

3- Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização, obrigando-se, contudo, a entidade empregadora a avisar o trabalhador da cessação com 8 dias de antecedência ou a pagar-lhe uma importância correspondente.

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contrato a termo

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

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

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

4- A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador os direitos que resultam da legislação em vigor.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

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

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

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

Cláusula 9.<sup>a</sup>

## Relações nominais

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

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

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

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

Cláusula 10.<sup>a</sup>

## Dotações mínimas

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

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

I - Trabalhadores de comércio e oficiais de ótica:

a) É obrigatória a existência de um empregado comercial, técnico de comércio, oficial-encarregado ou chefe de secção, sempre que o número de trabalhadores da secção ou do estabelecimento seja igual ou superior a três;

b) O número de praticantes não poderá exceder dois mais 25 % dos trabalhadores classificados como empregados comerciais, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;

c) Densidades:

Empregados comerciais e oficiais de ótica	Número de trabalhadores																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Grau III e primeiros	-	-	-	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
Grau II e segundos	-	-	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4
Grau I e terceiros	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	6
Ajudantes	-	1	1	1	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	5	5	5	6	7	7

d) Havendo mais de vinte trabalhadores, a distribuição será feita de forma que em cada categoria não haja mais trabalhadores do que os atribuídos à categoria superior e mais dois;

e) Sempre que a entidade empregadora exerça, de forma efetiva, funções no estabelecimento, poderá preencher qualquer das categorias previstas nos grupos do anexo I;

f) Nos estabelecimentos em que não haja trabalhador com funções exclusivas de caixa, pode essa função ser cometida a qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções.

II - Trabalhadores administrativos:

a) É obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de escritório com um mínimo de quinze trabalhadores. Os chefes de secção serão no mínimo de 15 % dos trabalhadores administrativos;

b) As percentagens a observar na classificação dos assistentes administrativos serão as seguintes:

Assistentes administrativos	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Grau III	-	-	1	1	1	2	2	2	3	3
Grau II	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Grau I	-	1	1	2	2	2	3	3	3	4

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

III - Profissionais de armazém - Quadro de densidades:

a) Até seis trabalhadores, é obrigatória a existência de um encarregado;

b) De sete a dez trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de um fiel de armazém;

c) De onze a quinze trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de dois fiéis de armazém;

d) Mais de quinze trabalhadores, é obrigatória a existência de um encarregado geral de armazém, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

## Acesso

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

I - Trabalhadores de comércio, de ótica e de armazém:

a) Os empregados comerciais do grau II e empregados comerciais do grau I, bem como os segundos-oficiais e terceiros-oficiais, serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completem três anos de permanência na sua categoria.

b) Os ajudantes e oficiais-ajudantes, logo que completarem dois anos de permanência na categoria serão promovidos a empregados comerciais do grau I e a terceiros-oficiais, respetivamente.

c) Os primeiros-oficiais serão promovidos a técnicos de ótica ocular ao fim de três anos, desde que habilitados com o respetivo curso.

d) Os óticos-optometristas-estagiários, após dois anos de permanência na categoria serão promovidos a óticos-optometristas, nos termos da tabela de retribuições certas mínimas em vigor.

#### II - Trabalhadores administrativos:

a) Os estagiários, após dois anos de permanência na categoria ou logo que atinjam os 22 anos de idade, ascenderão a assistentes administrativos do grau I.

b) Os assistentes administrativos de grau II e grau I, após três anos de permanência na categoria, ascenderão a assistentes administrativos de grau III e grau II, respetivamente.

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

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade empregadora

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

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;

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

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Não encarregar qualquer trabalhador de serviços que não sejam os da sua profissão ou categoria, de harmonia com a definição constante do anexo I, salvo com o acordo deste;

h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, nos termos da cláusula 66.<sup>a</sup> deste contrato, bem como permitir a afixação em local próprio e bem visível de todos os comunicados dos sindicatos;

i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

j) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

l) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

m) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos relacionados com o cumprimento desta convenção;

n) Enviar ao sindicato respetivo, até ao dia 15 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados que o solicitem por escrito, acompanhado dos respetivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos, visados pelos delegados sindicais, comissão sindical de empresa ou comissão intersindical de empresa, quando existam.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade empregadora:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma a que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias;

e) Baixar a categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de atividade, sem o seu prévio consentimento, feito por escrito, sem prejuízo do disposto na cláusula 15.<sup>a</sup>;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

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

2- Excetua-se do previsto nas alíneas d) e e) do número anterior, os casos de inadaptação superveniente, bem como de substituição temporárias de trabalhador ausente nos termos da cláusula 33.<sup>a</sup>

3- Excetua-se do estatuído na alínea g) do número 1 a cessação de trabalhadores para sociedades com sócios comuns, desde que com o consentimento do trabalhador a ceder.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

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

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

2- Caso o trabalhador não dê o seu acordo à citada transferência, mas ela se efetive por mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço, pode rescindir o contrato com direito às indemnizações conferidas pela lei, a não ser que a entidade empregadora prove que não há prejuízo sério.

3- Excetua-se do previsto nos números anteriores os casos de transferências temporárias de trabalhadores entre estabelecimentos da mesma sociedade, nos termos da mobilidade geográfica prevista no Código do Trabalho.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

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

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

a) Cumprir as disposições da lei e as cláusulas do presente contrato;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Alteração da entidade empregadora**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Reestruturação de serviços**

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

## CAPÍTULO IV

### **Formação profissional**

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento

das qualificações dos trabalhadores e a sua certificação, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2- O empregador deve dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projeto de plano de formação aos trabalhadores, na parte que a cada um respeita, bem como à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de 40 horas anuais.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de dez dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5- O tempo despendido pelos trabalhadores nas ações de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições desta convenção sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado, atento o limite imposto no número 3.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou ações de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da entidade patronal, têm direito a uma redução de horário até ao limite de duas horas diárias e 130 horas anuais, se comprovadamente o exigir a deslocação e o horário, sem prejuízo da retribuição e demais regalias.

2- O disposto no número anterior estende-se às ações de formação com vista à obtenção de certificados de aptidão profissional (CAP) ou de renovação dos mesmos.

3- A frequência dos cursos ou ações previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou ação.

4- A utilização da faculdade referida nos números 1 e 2 será definida a nível de estabelecimento, não podendo ao mesmo tempo usá-la mais do que 15 % dos trabalhadores, sem prejuízo das ações de formação de profissões cujo certificado de aptidão profissional seja obrigatório para o exercí-

cio profissional e que não tenham sido concluídas nos termos da cláusula anterior. Neste caso é dada prioridade sobre as restantes situações.

5- Para efeitos de mínimos de formação nos termos dos números anteriores, considera-se a formação para efeitos de acesso conforme plasmado na cláusula 11.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de 40 horas por semana, distribuídas de segunda-feira a domingo, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

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

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

4- Haverá tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo porém de admitir que tal tolerância ultrapasse 60 minutos mensais.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

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

4- Não se considera trabalho suplementar o prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal, sem prejuízo do previsto nos números anteriores, ou para compensar suspensões de atividade de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

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

6- A entidade empregadora fica obrigada a assegurar e a pagar o transporte, desde que o trabalhador não tenha transporte habitual.

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

8- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia nem ultrapassar o máximo de 180 horas por ano.

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

a) 50 % por hora ou fração subsequente em dia útil;

b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal complementar, obrigatório ou feriado.

10- A prestação de trabalho suplementar terá de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, sob pena de não ser exigível o respetivo pagamento.

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

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

13- No mesmo registo deverão ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

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

15- Não será considerado tempo de trabalho suplementar o período de 30 minutos imediatos ao termo do horário de trabalho, sempre que o trabalhador se encontre a executar uma tarefa que não possa ser interrompida.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

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

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

3- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, excetuando-se nestes casos o trabalho por turnos nos termos da cláusula 28.<sup>a</sup> com regime próprio.

4- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho - Princípio geral

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Execução de funções que requeiram a ultrapassagem frequente dos horários de trabalho estabelecidos.

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

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por semana ou por mês;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos nesta convenção, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

4- A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas no número 3 desta cláusula, é a seguinte:

– 35 % da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea a);

– O valor correspondente às horas diárias pré-fixadas, calculado com base na fórmula:

(número horas x 25 % da retribuição base mensal)

para as situações previstas na alínea b);

– 18 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

1- Para efeitos da presente convenção, considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorrer entre as 21h00 de um dia e as 9h00 do dia seguinte.



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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos de período normal de trabalho.

3- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4- A duração de trabalho de cada período não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5- O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6- Os turnos no regime de laboração contínua e os trabalhadores que asseguram serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente nas situações a que se referem as alíneas *d)* e *e)* do número 2 do artigo 207.º do Código do Trabalho, devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito.

7- O empregador deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

8- O empregador deve organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de proteção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

9- O empregador deve assegurar que os meios de proteção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- Os trabalhadores que prestem serviço por turnos nos termos da cláusula anterior, terão direito, enquanto permanecerem nestas condições, a um subsídio de turno nos seguintes termos:

*a)* Nas escalas de três turnos sem descanso semanal fixo - 25 % sobre o grupo IV da tabela, com arredondamento para a dezena de cêntimos mais próxima;

*b)* Nas escalas com dois turnos rotativos (um diurno e um parcialmente noturno) sem descanso semanal fixo - 20 % sobre o grupo IV da tabela com arredondamento para a dezena de cêntimos mais próxima;

*c)* Nas escalas com dois turnos rotativos (um diurno e um parcialmente noturno) com descanso semanal fixo ao domin-

go - 10 % sobre o grupo IV da tabela com arredondamento para a dezena de cêntimos mais próxima.

2- O subsídio previsto no número 1 da presente cláusula compreende o trabalho noturno.

3- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de dois turnos diurnos não terão direito a subsídio de turno.

4- Em caso de substituição de trabalhador em regime de turno por trabalhador sujeito a horário normal, terá este direito, enquanto se mantiver a situação, ao subsídio de turno mensal que lhe corresponder de acordo com o disposto no número 1 da presente cláusula.

5- Quando a substituição não atingir meses completos, o subsídio de turno será pago na proporção do tempo efetivamente verificado.

6- O subsídio de turno não será devido se a entidade empregadora já pagar quantitativo superior ao resultante da adição da retribuição mínima da tabela com o subsídio de turno devido.

7- O disposto no número anterior não se aplicará aos contratos de trabalho existentes, aplicando-se aos celebrados apenas a partir de 1 de janeiro de 2020.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Retribuição certa mínima

1- Para efeitos de retribuição, as categorias dos trabalhadores abrangidos por esta convenção são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respetiva tabela.

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

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

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

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

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

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

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

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

10- As entidades empregadoras obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço um subsídio de refeição de 4,50 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, entendendo-se como tal a prestação de pelo menos cinco horas normais de trabalho.

11- Para todos os efeitos previstos nesta convenção, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

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

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

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

4- No ato do pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respetiva seguradora.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local de trabalho

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

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

3- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 52,22 € para alimentação e alojamento.

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

Alojamento e pequeno-almoço ..... 31,93 €;  
Almoço ou jantar ..... 12,26 €.

5- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade empregadora, esta pagar-lhe-á um valor por quilómetro percorrido igual ao que vigorar, em cada ano civil, para a administração pública, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo os passageiros transportados gratuitamente.

6- A entidade empregadora é responsável pelos acidentes

de trabalho ocorridos com os trabalhadores do serviço externo, a qualquer hora do dia, desde que em serviço, devendo transferir essa responsabilidade para uma companhia de seguros.

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

8- Compete à entidade empregadora a escolha e pagamento do meio de transporte.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Deslocações para o estrangeiro

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

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

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

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

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

3- Considera-se trabalho ocasional quando não ocorra por período superior a 10 horas por mês, não podendo exceder 100 horas por ano.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

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

2- Se a substituição durar mais 240 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- As retribuições mínimas da tabela serão acrescidas diuturnidades de valor igual a 4,7 % sobre a tabela do grupo IV, com arredondamento para a dezena de cêntimos mais

próxima, por cada dois anos de permanência na empresa e em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.

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

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- As entidades empregadoras obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até 10 de dezembro de cada ano, um subsídio correspondente a um mês de retribuição ou, no caso de o trabalhador não ter ainda completado naquela época um ano de serviço, um subsídio proporcional aos meses de serviço prestado.

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

3- Quando o impedimento prolongado seja motivado por doença subsidiada pela Segurança Social ou acidente de trabalho, a entidade empregadora complementarará a parte do subsídio de Natal a cargo da Segurança Social ou entidade seguradora.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

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

1- No caso de doença ao trabalhador é garantida, a título de complemento de subsídio de doença, num máximo de 60 dias por ano, a diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador auferia à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social.

2- À entidade empregadora é garantida a faculdade de suspender o complemento de subsídio de doença previsto no número 1 da presente cláusula em caso de elevado absentismo.

3- A entidade empregadora adiantará ao trabalhador a retribuição efetiva líquida a que este teria direito se não estivesse com baixa da Segurança Social.

4- O trabalhador se receber o subsídio de doença direta-

mente da Segurança Social devê-lo-á entregar imediatamente à entidade empregadora.

5- A entidade empregadora cessará o procedimento previsto no número 3 da presente cláusula se o trabalhador não cumprir a obrigação prevista no número 4 da mesma.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Período de descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal é o domingo.

2- São feriados obrigatórios os previstos no Código do Trabalho.

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

Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando aquele não existir, o feriado distrital;

Terça-Feira de Carnaval.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho normal em dia feriado

1- O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado injustificadamente. Na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, as férias são aumentadas nos seguintes termos:

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

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

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

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

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

5- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador:

a) Usufrui-lo até 30 de junho do ano civil subsequente;

b) Da aplicação do disposto na alínea anterior e no número

4 desta cláusula não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

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

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

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

9- É vedado à entidade empregadora interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade, depois de este as ter iniciado.

10- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade empregadora 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.

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

12- O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade empregadora incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

13- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- O regime das faltas rege-se pelo Código do Trabalho.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

O regime da consequência das faltas rege-se pelo Código do Trabalho.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

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

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

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 47.<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 48.<sup>a</sup>

##### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

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

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores despedidos coletivamente

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

2- Durante um ano a contar da data do despedimento cole-

tivo, os trabalhadores beneficiam de preferência em futuras admissões em qualquer estabelecimento da mesma entidade empregadora.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Documentos a entregar ao trabalhador**

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

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

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

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Transmissão da empresa ou estabelecimento**

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

**Condições particulares de trabalho**

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Parentalidade**

O regime jurídico da parentalidade fica sujeito à legislação específica aplicável prevista no Código do Trabalho.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Trabalho de menores**

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

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

3- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em caderneta própria.

4- É vedado às entidades empregadoras encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

5- Os menores deverão ter a categoria e retribuição correspondente às funções que desempenharem.

6- Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8h00 e depois das 20h00 ou das 18h00 se frequentarem aulas noturnas.

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

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Trabalhador-estudante**

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

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Facilidades para frequência das aulas**

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

2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador estudante será dispensado até 10 horas por semana, de harmonia com as neces-

sidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efetiva de trabalho.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

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

1- Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados no número 2 da cláusula 55.<sup>a</sup> (Facilidades para frequência das aulas) podem ser suspensos até final do ano letivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

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

a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista no número 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>;

b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos da cláusula 59.<sup>a</sup> (Requisitos para a fruição de regalias).

#### Cláusulas 57.<sup>a</sup>

##### **Prestação de provas de avaliação**

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

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantas quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

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

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

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Férias e licenças**

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

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

3- Em cada ano civil, o trabalhador-estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até dez dias úteis de licença, com desconto na retribuição mas sem perda de qualquer

outra regalia, desde que o requeira nos seguintes termos:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 5 dias de licença.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Requisitos para a fruição de regalias**

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

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

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

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

## CAPÍTULO X

### **Disciplina**

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

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

2- A ação disciplinar será exercida no prazo de 45 dias após o conhecimento da infração pela empresa.

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

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

4- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator e pela mesma infração não poderá ser aplicada mais de uma sanção.

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

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

## CAPÍTULO XI

### Livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

2- À entidade empregadora é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

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

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de 24 horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

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

4- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de 24 horas, da hora a que pretendem efetuá-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efetuar tal aviso.

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

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

A entidade empregadora é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais;

b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 50 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriada ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

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

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

3- Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de Segurança Social têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua retribuição.

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

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

6- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afetarão as férias anuais nem os respetivos subsídios ou outras regalias.

7- Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na Segurança Social poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efetivo para todos os efeitos, à exceção da retribuição.

8- Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade empregadora ser avisada por escrito, com antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários, ou, em casos de urgência, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificou.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Organização sindical

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

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

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

- a) Até 10 trabalhadores - um delegado;
- b) De 11 a 29 trabalhadores - dois delegados;
- c) De 30 a 49 trabalhadores - três delegados;

d) Para 50 ou mais trabalhadores - o número de delegados resulta da fórmula:

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

representando N o número de trabalhadores.

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

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

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

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

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

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

a) Circular livremente em todas as secções da empresa, sem prejuízo da laboração normal;

b) Obter esclarecimento sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, nomeadamente as condições de trabalho;

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

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

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

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

3- As decisões tomadas entre a comissão sindical e a entidade empregadora e as razões que lhes serviram de fundamento serão comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, no prazo de 48 horas.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a entidade empregadora e as respetivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em ata, a qual será afixada em local bem visível e para o efeito reservado nos termos do número 1 da cláusula 66.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO XII

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste CCT.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Constituição, funcionamento e deliberação

1- Constituição:

a) É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito a voto;

b) Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efetivo;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos trinta dias subsequentes à publicação deste CCT, 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 identificação dos membros que constituem a comissão paritária, terá que ser objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respetivos documentos;

e) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pelas partes que os nomearem, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito, às outras partes, devendo esta alteração ser também publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

2- Normas de funcionamento:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de quinze dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo ao secretariado à parte que convocar a reunião;

c) A entidade secretariante deverá elaborar as atas das reuniões, bem como remeter às partes outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3- Atribuições: Compete à comissão paritária a interpretação de cláusulas e a integração de lacunas do presente CCT.



#### 4- Deliberações:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto;

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores abrangidos por este CCT e podem ser objeto de regulamento de extensão;

d) As deliberações devem ser remetidas, pela entidade secretariante, ao Ministério do Trabalho, passando, a partir da sua publicação, a fazer parte integrante da convenção.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Garantias e manutenção de regalias anteriores

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

2- Todas as relações de trabalho entre as empresas do setor de atividade previstas na cláusula 1.<sup>a</sup> e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes serão regulados pelo presente contrato coletivo.

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

#### ANEXO I

##### Definição funcional de categorias

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

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

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

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

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

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

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

*Empregado comercial* - É o trabalhador que atende os clientes com vista à satisfação das suas necessidades; processa a venda de produtos ou serviços e recebe as correspondentes quantias; participa na exposição e reposição dos produtos e informação sobre os serviços, no controlo quantitativo e qualitativo de produtos e nos serviços pós-venda. Pode ser designado empregado comercial, graus I, II ou III.

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

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

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

*Distribuidor* - O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou setores de venda.

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

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

*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 artigos se destinam.

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

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

*Chefe de vendas* - O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais setores de venda da empresa.

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

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

*Encarregado geral de armazém* - O trabalhador que dirige e coordena a ação de dois ou mais encarregados de armazém.

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

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

## II - Trabalhadores administrativos

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

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

*Tesoureiro* - O trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa e cofres e confere as respetivas existências; prepara fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores

em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

*Técnico de informática* - Trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso software, hardware e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação. Pode ser designado por técnico de informática, graus I e II

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

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

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

*Subchefe de secção* - O trabalhador que coadjuva o chefe de secção.

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

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância da área administrativa em que se insere; procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos; prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático; utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Pode ser designado por assistente administrativo, graus I, II e III.

*Caixa* - O trabalhador que tem a seu cargo as operações

de caixa e registo de movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa.

*Rececionista* - 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 para os funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

*Estagiário* - O trabalhador que auxilia o assistente administrativo e se prepara para essa função.

### III - Serviços gerais

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

*Empregado de limpeza* - O trabalhador que desempenha o serviço da limpeza das instalações.

### IV - Telefonista

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

### V - Cobrador

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

### VI - Motorista

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

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

### VII - Técnico de ótica ocular

*Técnico de ótica ocular* - É o trabalhador que prepara, de acordo com a prescrição, lentes para óculos e coloca-as na armação adequada às características óticas, geométricas das

lentes e fatores morfológicos do cliente: toma conhecimento das especificações das lentes prescritas; mede, com instrumentos apropriados a distância naso-pupilar, a distância «Vertex» (lente-olho) a fim de obter os dados morfológicos da face e da cabeça; mede as características das lentes corretoras com instrumentos óticos apropriados e redige a sua fórmula de acordo com as normas em vigor; aconselha o cliente sobre a escolha das armações de acordo com a morfologia do rosto e a moda; elabora ficha de trabalho com os dados óticos, geométricos e morfológicos utilizando as cotas normalizadas a fim de ser feita a montagem das lentes corretoras ou compensadoras, conforme a sua finalidade, na armação escolhida; marca, traça, corta, lapida, bisela, ranhura, fura diversos tipos de lentes utilizando instrumentos adequados a fim de as preparar para a montagem; ajusta e repara óculos utilizando instrumentos e métodos adequados ao tipo de material das armações.

### VIII - Ótico-optometrista

*Ótico-optometrista* - É o trabalhador que mede e analisa a função visual, prescreve e administra meios óticos e exercícios visuais para a sua correção ou compensação: efetua a análise optométrica, utilizando o equipamento adequado; escolhe o meio de compensar as deficiências detetadas; prescreve os meios óticos adequados, óculos e lentes de contacto; executa as prescrições, de acordo com as medidas morfológicas do cliente, relativamente à distância naso-pupilar e à altura dos centros óticos e efetua a respetiva adaptação; prescreve e orienta os exercícios de reeducação visual; envia para o médico oftalmologista os clientes que apresentem suspeitas de lesões, casos patológicos ou outros estados oculares anormais.

### IX - Ótico-optometrista-estagiário

*Ótico-optometrista-estagiário* - É o trabalhador que, sob a orientação e supervisão do ótico-optometrista, mede e analisa a função visual, prescreve e administra meios óticos e exercícios visuais para a sua correção ou compensação: efetua a análise optométrica, utilizando o equipamento adequado; escolhe o meio de compensar as deficiências detetadas; prescreve os meios óticos adequados, óculos e lentes de contacto; executa, se necessário, as prescrições, de acordo com as medidas morfológicas do cliente, relativamente à distância naso-pupilar e à altura dos centros óticos e efetua a respetiva adaptação; prescreve e orienta os exercícios de reeducação visual; envia para o médico oftalmologista os clientes que apresentem suspeitas de lesões, casos patológicos ou outros estados oculares anormais.

### X - Técnico de contactologia

*Técnico de contactologia* - É o trabalhador que adapta lentes de contacto ao cliente de acordo com a prescrição: determina os valores queratométricos da face anterior da cór-

nea com instrumento apropriado; determina a quantidade e qualidade do filme lacrimal através de testes apropriados, a fim de selecionar as lentes mais adequadas; efetua cálculos sobre os valores refrativos das lentes; estuda e ensaia os vários tipos de lentes a fim de escolher as mais adequadas.

## ANEXO II

**Tabelas de retribuições certas mínimas**

I - Tabela em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2020

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições
I	Chefe de escritório Chefe de departamento, divisão ou serviços Encarregado geral de armazém Gerente comercial Ótico-optometrista Técnico oficial de contas Técnico de informática grau II Tesoreroiro	922,00
II	Chefe de compras Chefe de secção (administrativo) Chefe de vendas Técnico de contactologia Encarregado de armazém Oficial-encarregado ou chefe de secção Técnico administrativo grau II Técnico comercial grau II Técnico informática grau I Técnico de contabilidade	857,00
III	Inspetor de vendas Secretário de direção Subchefe de secção Ótico-optometrista-estagiário do 2.º ano Técnico de ótica ocular Técnico administrativo grau I Técnico comercial grau I Técnico de vendas grau II	809,00
IV	Caixa (administrativo) Cobrador Fiel de armazém Motorista de pesados Assistente administrativo grau III Empregado comercial grau III Primeiro-oficial Prospetor de vendas Técnico de vendas grau I	777,00
V	Conferente Delegado de informação Demonstrador Motorista de ligeiros Rececionista Empregado comercial grau II Assistente administrativo grau II Ótico-optometrista-estagiário do 1.º ano Segundo-oficial	725,00

VI	Ajudante de motorista Contínuo Caixa de balcão Distribuidor Embalador Servente Telefonista Empregado comercial grau I Assistente administrativo grau I Terceiro-oficial	672,00
VII	Empregado comercial-ajudante do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Oficial-ajudante do 2.º ano Empregado de limpeza	645,00
VIII	Empregado comercial-ajudante do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Oficial-ajudante do 1.º ano	635,00

Lisboa, 23 de janeiro de 2020.

Pela Associação Nacional dos Ópticos:

*Fernando José de Oliveira Tomaz*, na qualidade de mandatário.

*Domingos António Ferreira Correia Moço Amorim*, na qualidade de mandatário.

*Pedro Abreu Silva*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

*José Augusto Santos*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 21 de setembro de 2020, a fl. 133 do livro n.º 12, com o n.º 143/2020, 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 de Braga - Comércio, Turismo e Serviços e outras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo contrato coletivo mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2020.

**1- Quadros superiores**

Analista de informática (INF)

Chefe de compras (COM)  
Chefe de escritório (ESC)  
Chefe de secção (INF)  
Chefe de secção (TEC)  
Chefe de vendas (TV)  
Chefe de oficina (ELECTROM-EPMRx)  
Chefe de oficina (ELECTROM-EM)  
Chefe de serviços técnicos (MET)  
Contabilista/técnico oficial de contas (ESC)  
Diretor de serviços (ESC)  
Gerente comercial (COM)  
Encarregado geral (COM)  
Encarregado geral de armazém (ARM)  
Encarregado de loja (COM)  
Programador de informática (INF)  
Secretário geral (ESC)  
Técnico de eletrónica médica de grau I (ELECTROM-EM)  
Técnico de eletrónica médica de grau II (ELECTROM-EM)  
Técnico de eletrónica médica de grau III (ELECTROM-EM)  
Técnico de sistemas de computadores (TEC)  
Técnico de suporte de computadores (TEC)

## 2- Quadros médios

### 2.1- Técnicos administrativos

Cabeleireiro completo - h /m - (BEL)  
Caixeiro encarregado (COM)  
Chefe de secção (COM)  
Chefe de secção (ESC)  
Coordenador de caixa (COM)  
Correspondente de línguas estrangeiras (ESC)  
Inspetor de vendas (TV)  
Operador encarregado (COM)  
Operador fiscal de caixa (COM)  
Secretário (ESC)  
Técnico administrativo (ESC)  
Técnico de contabilidade (ESC)  
Tesoureiro (ESC)

### 2.2- Técnicos de produção e outros

Chefe de cozinha (HOT)  
Decorador projetista (TD)  
Desenhador de arte finalista (TD)  
Desenhador maquetista (TD)  
Desenhador projetista (TD)  
Encarregado (ELEC)  
Encarregado de armazém (ARM)  
Instalador e/ou demonstrador de programas (INF)  
Mestre ou chefe de secção (VEST)  
Monitor de informática (INF)  
Operador de informática (INF)  
Preparador de trabalho (MET)  
Técnico de audiometria e próteses audiométricas (PAR)

Técnico de computadores de 1.ª linha (TEC)  
Técnico de eletrónica (TEC)  
Técnico de eletrónica, rádio, TV e áudio (ELEC)  
Técnico de ortopedia e próteses ortopédicas (PAR)  
Técnico de grau I (ELECTROM-EPMRx)  
Técnico platipodista ou practipedista (PAR)

## 3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Chefe de equipa (ELEC)  
Chefe de grupo de vigilância (PVL)  
Chefe de snack (HOT)  
Encarregado de balcão (HOT)  
Encarregado de fabrico (PAN)  
Encarregado de refeitório (HOT)  
Gerente de padaria (PAN)  
Maquetista-coordenador (TD)  
Medidor-orçamentista-coordenador (TD)  
Mestre (PAST)  
Oficial especializado (VEST)

## 4- Profissionais altamente qualificados

### 4.1- Administrativos, comércio e outros

Caixa (ESC)  
Caixeiro de praça ou praticista (TV)  
Caixeiro-viajante (TV)  
Calista (BEL)  
Chefe de pessoal auxiliar (PVL)  
Colecionador de 1.ª e 2.ª (COM)  
Conferente (ARM)  
Cozinheiro (HOT)  
Demonstrador (COM)  
Ecónomo (HOT)  
Empregado de agência funerária de 1.ª e 2.ª (COM)  
Empregado de mesa de 1.ª (HOT)  
Esteticista (BEL)  
Expositor/decorador (COM)  
Fiel de armazém (ARM)  
Florista de 1.ª e 2.ª (COM)  
Massagista de estética (BEL)  
Motorista de pesados (ROD)  
Oficial de cabeleireiro (h/m) (BEL)  
Oficial especializado (h/m) (BEL)  
Oficial de posticeiro (BEL)  
Operador de computador (INF)  
Operador de máquinas auxiliares (ESC)  
Operador de processamento de texto (ESC)  
Operador de registo de dados (INF)  
Operador de supermercado especializado (COM)  
Operador de supermercado de 1.ª (COM)  
Primeiro-caixeiro (COM)  
Primeiro-escriturário (ESC)  
Promotor de vendas (TV)  
Propagandista (COM)  
Prospetor de vendas (TV)

Rececionista de 1.ª (ESC)  
Segundo-caixeiro (COM)  
Segundo-escriturário (ESC)  
Vendedor especializado (TV)  
Vendedor (TV)  
Vigilante controlador (PVL)  
Vigilante (PVL)

#### 4.2- Produção

Afinador de máquinas (MET)  
Afinador-reparador e montador de bicicletas e ciclomotores (MET)  
Amassador (PAN)  
Assentador ou aplicador de revestimentos (MAD)  
Assistente operacional (TD)  
Atarrachador (MET)  
Bordadeira especializada (VEST)  
Canalizador (MET)  
Carpinteiro de embalagem ou caixoteiro (MAD)  
Carpinteiro de limpos (MAD)  
Costureiro controlador (MAD)  
Costureira especializada (VESP)  
Decorador (MAD)  
Decorador (TD)  
Desenhador (gráfico ou artístico) (TD)  
Desenhador técnico (TD)  
Dourador de madeira (MAD)  
Entalhador (MAD)  
Envernizador/encerador (MAD)  
Estofador (MAD)  
Forneiro (PAN)  
Funileiro/latoeiro (MET)  
Maquetista (TD)  
Marceneiro (MAD)  
Mecânico de aparelhos de precisão (MET)  
Mecânico de ar comprimido (MET)  
Mecânico de frio ou ar condicionado (MET)  
Mecânico de madeiras (MAD)  
Mecânico de máquinas de escritório (MET)  
Medidor (TD)  
Medidor-orçamentista (TD)  
Modelista (VESP)  
Montador-ajustador de máquinas (MET)  
Montador de estruturas metálicas (MET)  
Montador de móveis (MAD)  
Oficial especializado (OUR)  
Oficial de 1.ª (OUR)  
Oficial de 1.ª (PAST)  
Oficial (VESP)  
Oficial (ELEC)  
Operador de máquinas (ARM)  
Panificador (PAN)  
Planificador (TD)  
Pantografador (MET)

Pintor (MET)  
Pintor-decorador (MAD)  
Pintor de móveis (MAD)  
Polidor manual (MAD)  
Polidor mecânico e à pistola (MAD)  
Primeiro-oficial (TC)  
Restaurador de móveis antigos (MAD)  
Serralheiro civil (MET)  
Serralheiro mecânico (MET)  
Soldador/maçariqueiro/estanhador (MET)  
Técnico auxiliar (ELECTROM-EM)  
Técnico auxiliar de computadores (TEC)  
Técnico auxiliar de eletrónica (TEC)  
Técnico de grau II (ELECTROM-EPMRx)  
Torneiro mecânico (MET)

#### 5- Profissionais qualificados

##### 5.1- Administrativos

Arquivista técnico (TD)  
Ascensorista (PVL)  
Cobrador (ESC)  
Contínuo (PVL)  
Contínuo (ESC)  
Empregado de agência funerária de 3.ª (COM)  
Guarda (PVL)  
Porteiro (PVL)  
Rececionista de 2.ª (ESC)  
Telefonista (ESC)  
Terceiro-escriturário (ESC)

##### 5.2- Comércio

Caixa de balcão (COM)  
Colecionador de 3.ª (COM)  
Distribuidor (COM)  
Distribuidor (ARM)  
Embalador (ARM)  
Embalador (COM)  
Florista de 3.ª (COM)  
Lubrificador (MET)  
Operador de supermercado de 2.ª (COM)  
Repositor (COM)  
Rotulador ou etiquetador (COM)  
Rotulador/etiquetador (ARM)  
Terceiro-caixeiro (COM)

##### 5.3- Produção

Acabador de móveis (MAD)  
Bordadeira (VESP)  
Cesteiro (MAD)  
Colador de espumas para estofos ou colchões (MAD)  
Colchoeiro (MAD)  
Cortador de tecidos para colchões (MAD)  
Cortador de tecidos para estofos (MAD)  
Costureiro de colchões (MAD)  
Costureiro de decoração (MAD)

Costureiro de estofador (MAD)  
Costureira (VESP)  
Costureira de emendas (VESP)  
Enchedor de colchões e almofadas (MAD)  
Fressureiro (TC)  
Moldureiro (MAD)  
Oficial de 2.ª e 3.ª (PAST)  
Oficial de 2.ª e 3.ª (OUR)  
Operador heliográfico (TD)  
Pré-oficial (ELEC)  
Segundo-oficial (TC)  
Técnico de grau III (ELECTROM-EPMRx)

#### 5.4- Outros

Auxiliar de agência funerária (COM)  
Ajudante de cabeleireiro (h/m) (BEL)  
Ajudante de motorista (RDD)  
Ajudante de posticeiro (BEL)  
Auxiliar de receção (BEL)  
Cafeteiro (HOT)  
Controlador-caixa (HOT)  
Copeiro (HOT)  
Dispenseiro (HOT)  
Empregado de balcão (HOT)  
Empregado de mesa de 2.ª (HOT)  
Empregado de mesa/balcão de self-service comercial (HOT)  
Empregado de refeitório (HOT)  
Empregado de snack (HOT)  
Entregador de ferramentas, materiais e produtos (MET)  
Manicura(o)/pedicura(o) (BEL)  
Meio oficial de cabeleireiro (h/m) (BEL)  
Meio oficial de posticeiro (h/m) (BEL)  
Motorista de ligeiros (ROD)  
Roupeiro (HOT)  
Servente (COM)  
Servente (ARM)

#### 6- Profissionais semiquualificados (especializados)

##### 6.1- Administrativos, comércio e outros

Auxiliar de cozinha (HOT)  
Continuo (ESC)  
Empregado de limpeza (HOT)  
Paquete (ESC)  
Paquete (PVL)  
Servente (TC)

##### 6.2- Produção

Ajudante (ELEC)  
Ajudante (PAST)  
Auxiliar (PAST)  
Aspirante (PAST)  
Embalador (TC)  
Operário (PAST)  
Pré-oficial (OUR)  
Técnico auxiliar (ELECTROM-EPMRx)

#### A- Ajudante, aprendizes, estagiários e praticantes

Ajudante (VEST)  
Ajudante (TC)  
Aprendiz (ELEC)  
Aprendiz (HOT)  
Aprendiz (PAN)  
Aprendiz (MET)  
Aprendiz (OUR)  
Aprendiz (BEL)  
Caixeiro-ajudante de 1.º, 2.º e 3.º ano (COM)  
Estagiário (HOT)  
Estagiário de escritório ou de técnico administrativo (ESC)  
Estagiário de operador de máquinas (ARM)  
Operador-ajudante de 1.º, 2.º e 3.º ano (COM)  
Praticante (MET)  
Praticante (TC)  
Praticante (PAR)  
Praticante (TD)  
Praticante (VEST)  
Praticante de 1.º e 2.º ano (COM)  
Praticante de ascensorista (PVL)  
Técnico estagiário (ELECTROM-EPMRx)  
Técnico estagiário (ELECTROM-EM)  
Técnico estagiário de computador (TEC)  
Técnico estagiário de eletrónica (TEC)  
Tirocinante (TD)

#### Acordo de empresa entre o Banco BIC Português, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2020.

#### 1- Quadros superiores

Analista informático  
Diretor  
Diretor-adjunto  
Gerente  
Inspetor/Auditor  
Subdiretor  
Subgerente  
Técnico de grau I  
Técnico de grau II  
Técnico de grau III

**2- Quadros médios**

**2.1- Técnicos administrativos**

Coordenador de área  
Programador informático  
Técnico de grau IV

**4- Profissionais altamente qualificados**

**4.1- Administrativos, comércio e outros**

Administrativo  
Assistente comercial  
Assistente técnico  
Gestor de clientes  
Secretário

**5- Profissionais qualificados**

**5.1- Administrativos**

Contínuo

**5.4- Outros**

Motorista  
Profissional qualificado

**2- Quadros médios**

**2.1- Técnicos administrativos**

Coordenador de área  
Programador informático  
Técnico de grau IV

**4- Profissionais altamente qualificados**

**4.1- Administrativos, comércio e outros**

Administrativo  
Assistente comercial  
Assistente técnico  
Gestor de clientes  
Secretário

**5- Profissionais qualificados**

**5.1- Administrativos**

Contínuo

**5.4- Outros**

Motorista  
Profissional qualificado

**Acordo de empresa entre o Banco BIC Português, SA e o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de abril de 2020.

**1- Quadros superiores**

Analista informático  
Diretor  
Diretor-adjunto  
Gerente  
Inspetor/Auditor  
Subdiretor  
Subgerente  
Técnico de grau I  
Técnico de grau II  
Técnico de grau III

**Acordo de empresa entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2020.

**1- Quadros superiores**

Inspetor chefe de tração

**2- Quadros médios**

**2.2- Técnicos de produção e outros**

Inspetor de tração

**4- Profissionais altamente qualificados**

**4.1- Administrativos, comércio e outros**

Maquinista técnico  
Maquinista



DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Associação Sindical dos Peritos Forenses da Polícia Judiciária - ASPF-PJ - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 24 de junho de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2019.

#### CAPÍTULO I

#### **Denominação, sede, duração, natureza e objeto**

##### Artigo 1.º

##### **Denominação**

A associação adota a denominação de Associação Sindical dos Peritos Forenses da Polícia Judiciária, abreviadamente designada ASPF-PJ.

##### Artigo 2.º

##### **Sede**

A ASPF-PJ terá a sua sede no Novo Edifício Sede da Polícia Judiciária, sito na Rua Gomes Freire, 1169-007 Lisboa, freguesia de Arroios, município de Lisboa, exercendo a sua atividade em todo o território da República Portuguesa.

##### Artigo 3.º

##### **Duração**

A ASPF-PJ terá duração por tempo indeterminado, a partir da data da sua constituição.

##### Artigo 4.º

##### **Natureza**

A ASPF-PJ é uma pessoa coletiva, de direito privado, sem fins lucrativos, dotada de autonomia administrativa e financeira, exercendo a sua atividade com independência, sem subordinação a qualquer ideologia político-partidária ou religiosa, atividade económico-lucrativa ou sindical ou dependência hierárquica.

##### Artigo 5.º

##### **Objeto**

A ASPF-PJ tem por objeto social:

- a) Promover, defender e representar institucionalmente os associados e os seus interesses associativos, profissionais, deontológicos e assistenciais;
- b) Ver reconhecida legalmente a condição de perito forense;
- c) Estimular e desenvolver a componente pericial da investigação criminal em todas as suas valências;
- d) Criar, manter, estreitar e estimular as relações sociais, profissionais e intelectuais entre os seus associados;
- e) Promover quaisquer objetivos que venham a ser definidos pelos órgãos da ASPF-PJ, dentro das suas atribuições.

##### Artigo 6.º

##### **Realização dos objetivos**

Para a realização dos seus objetivos, a ASPF-PJ procederá, designadamente, a:

- a) Pronúncia sobre matérias de incidência associativa, deontológica e assistencial do exercício de atividade de perito forense;
- b) Elaboração de estudos, trabalhos, artigos e demais ações destinadas à concretização dos planos de atividades devidamente aprovados;
- c) Promoção de colóquios, simpósios, conferências ou outros eventos congêneres sobre assuntos que se revistam de interesse para a comunidade e a sociedade;
- d) Divulgação de informações de caráter técnico, profissional e científico entre os seus associados, nomeadamente através de ações de formação e informação e encontros que possibilitem a valorização permanente dos associados;
- e) Celebração de convénios, protocolos e outros acordos com entidades nacionais e estrangeiras, visando, nomeadamente, a realização de ações conjuntas, no âmbito dos estatutos da ASPF-PJ;
- f) Filiação, associação ou adesão a organismos afins, nacionais ou estrangeiros, bem como criação de outras formas de representação;

- g) Edição de publicações, de âmbito interno ou externo, sobre matéria associativa e técnico-científica;
- h) Integração em conselhos consultivos, comissões de estudo, grupos de trabalho ou outros, para assuntos de relevância associativa;
- i) Criação de colégios especializados;
- j) Colaboração com órgãos jurisdicionais.

#### Artigo 7.º

##### Princípios

1- A ASPF-PJ reconhece, defende e garante a todos os associados, a liberdade de associativismo sindical, independentemente das suas opções políticas e/ou religiosas. A ASPF-PJ rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação ativa dos associados em todos os aspetos da atividade sindical.

2- A ASPF-PJ reconhece aos seus membros inteira liberdade de crítica e de opinião, mas exige o respeito pelas decisões tomadas democraticamente nos termos dos presentes estatutos.

3- A democracia constitui referência fundamental e permanente da ASPF-PJ.

#### Artigo 7.º-A

##### Direito de tendência - Normas relativas ao seu exercício

É reconhecido a todos os associados o direito de tendência e o seu exercício, nos termos da lei e nos seguintes:

1- A competência para o recebimento de propostas com vista ao reconhecimento e registo de tendências dentro da ASPF-PJ é do presidente da mesa da assembleia geral.

As tendências que reúnam os requisitos estabelecidos nos números seguintes e o requeiram ao presidente da mesa da assembleia geral, serão reconhecidas e registadas nos termos dos números seguintes.

2- Apenas poderão ser reconhecidas e registadas as tendências que integrem, pelo menos, 5 % da totalidade dos associados da ASPF-PJ no pleno gozo dos seus direitos, ou com um mínimo de 5 associados.

3- O requerimento referido no segundo parágrafo do número 1 deve conter:

- a) A proposta de denominação da tendência;
- b) O nome completo, o número de sócio do sindicato e a assinatura conforme bilhete de identidade/cartão de cidadão de todos os membros da tendência ou que a ela pretendam aderir;
- c) A identificação e os meios de contacto (designadamente número de telefone e endereço de e-mail) do associado que representa a tendência nas relações desta com os órgãos do sindicato ou nas reuniões dos órgãos do sindicato abertas à participação de todos os associados.

4- O requerimento de reconhecimento e registo de cada tendência será submetido à apreciação e decisão da assembleia geral na primeira reunião deste órgão que se seguir à apresentação do requerimento, que deliberará sobre esse reconhecimento.

5- Constituem direitos e prerrogativas das tendências:

a) Expressar de forma livre e sem quaisquer constrangimentos as suas opiniões sobre todas as propostas e projetos submetidos à apreciação e deliberação da assembleia geral da ASPF-PJ, bem como apresentar propostas e projetos próprios, sempre com respeito pela respetiva ordem de trabalhos e sem prejuízo das demais regras estatutárias e legais aplicáveis;

b) Intervir nos trabalhos dos órgãos do sindicato, através dos membros da tendência que integrem esses órgãos, igualmente com respeito pelas ordens de trabalhos e pelas regras estatutárias e regulamentares e competências de cada órgão;

c) Apresentar candidaturas à eleição dos membros dos órgãos do sindicato, podendo identificar essas candidaturas com a menção da denominação da tendência apresentante.

6- O exercício do direito de tendência não desonera, em caso algum, os associados e os órgãos da ASPF-PJ do cumprimento de todas as obrigações decorrentes dos presentes estatutos e dos regulamentos e legislação em vigor.

7- As tendências gozam dos mesmos direitos de intervenção e participação na vida sindical e nos seus órgãos que os demais sócios, sem qualquer prevalência.

8- O voto dos associados que integram qualquer tendência é livre, não sendo legítimo qualquer condicionamento por qualquer forma de disciplina imposta pela respetiva tendência.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 8.º

##### Filiação e categorias

1- Podem ser associados da ASPF-PJ quem, independentemente da denominação funcional e enquanto trabalhador da Polícia Judiciária, exerça ou tenha exercido, comprovadamente, funções de perito forense, detendo especiais conhecimentos técnicos, científicos ou artísticos aplicados à apreciação e valoração de factos probatórios, nomeadamente quanto à recolha, análise e/ou interpretação de vestígios ou outros meios de prova.

2- Haverá três categorias de associados:

a) Efetivos - os trabalhadores da Polícia Judiciária que vierem a ser admitidos pela direção, os quais adquirem a qualidade de associados de pleno direito;

b) Extraordinários - os trabalhadores da Polícia Judiciária que deixem de exercer as funções de perito forense;

c) Honorários - as pessoas, singulares ou coletivas, de natureza pública ou privada, que tenham desenvolvido atividades relevantes nos campos de atuação da ASPF-PJ, a quem a assembleia geral conceda essa categoria, mediante proposta do respetivo presidente, da direção ou de um décimo dos associados de pleno direito, sendo esta categoria cumulativa com qualquer das anteriores.

3- Os associados extraordinários e honorários não têm direito de voto e não podem ser eleitos para quaisquer cargos diretivos, podendo, porém, desempenhar outras funções de designação não eletiva.

## Artigo 9.º

### Admissão

1- A admissão de associados efetivos formaliza-se mediante inscrição, sob condição, e na dependência de aprovação da direção, comprovando no ato da inscrição a sua qualidade de trabalhador da Polícia Judiciária.

2- A concessão da categoria de associado honorário pela assembleia geral, nos termos da alínea *b)* do número 2 do artigo anterior, isenta de quaisquer encargos sociais quem com ela for distinguido.

3- Há lugar a recurso, para o presidente da mesa da assembleia geral, da deliberação da direção que indefira o pedido de admissão como associado.

## Artigo 10.º

### Direitos

1- São, designadamente, direitos dos associados efetivos:

*a)* Participar e votar nas assembleias gerais e em todas as atividades da ASPF- PJ;

*b)* Eleger e ser eleito para os órgãos sociais da ASPF-PJ a que se referem os presentes estatutos;

*c)* Submeter à apreciação da direção quaisquer assuntos de reconhecido interesse para a prossecução dos fins da ASPF-PJ;

*d)* Utilizar e beneficiar dos bens e serviços que a ASPF-PJ faculte, nas condições aprovadas pela direção, mediante o pagamento de taxas se deliberado;

*e)* Obter informação sobre a vida da ASPF-PJ que possa legalmente ser divulgada e que tenha interesse para quem a solicita, não pondo em causa o regular funcionamento da ASPF-PJ e dos seus órgãos, cabendo a decisão à direção, com possibilidade de recurso para a mesa da assembleia geral;

*f)* Usufruir de apoio jurídico consultivo em questões resultantes da atividade associativa e profissional.

2- São direitos dos demais associados os previstos nas alíneas *c)*, *d)* e *e)* do número anterior e, ainda, participar, sem direito de voto, nas assembleias gerais.

## Artigo 11.º

### Deveres

1- São deveres gerais dos associados efetivos:

*a)* Cumprir as obrigações estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações dos órgãos sociais;

*b)* Cooperar e apoiar as atividades da ASPF-PJ na prossecução dos seus objetivos;

*c)* Exercer, com zelo e diligência, os cargos para que tenham sido eleitos, salvo motivo especial de escusa reconhecidamente impeditivo;

*d)* Comparecer às reuniões para que tenham sido convocados, especialmente à assembleia geral;

*e)* Pagar as joias e as quotas que forem fixadas.

2- São deveres dos demais associados os previstos nas alíneas *a)*, *b)* e *e)* do número anterior, com ressalva do disposto no artigo 8.º, número 2.

## Artigo 12.º

### Perda da categoria de associado

1- Perde a categoria de associado:

*a)* Quem o solicite por escrito à direção;

*b)* Quem infringir as obrigações estatutárias e regulamentares;

*c)* Quem não efetuar o pagamento das suas quotas e, após notificação por carta registada com aviso de receção para a proceder à respetiva liquidação, o não o fizer no prazo de 10 dias, ficando automaticamente suspenso dos seus direitos sociais, e se a situação persistir nos três meses seguintes;

*d)* Quem atentar contra os interesses da ASPF-PJ, nomeadamente, com a adoção de condutas que contribuam para o seu descrédito, desprestígio ou prejuízo.

2- A exclusão prevista na alínea *d)* do número anterior poderá ser promovida oficiosamente pela direção ou a requerimento de, pelo menos, um décimo dos associados de pleno direito, devidamente fundamentada, não podendo ser determinada a exclusão sem prévia audiência do interessado.

3- Da decisão de exclusão poderá ser interposto recurso para o presidente da mesa da assembleia geral, mediante requerimento de onde constem as razões da discordância com a decisão proferida e as que levariam, na opinião do recorrente, a decisão diversa.

4- Quem deixar de exercer funções previstas no número 1 do artigo 7.º perde a categoria de associado efetivo, sendo-lhe automaticamente atribuída a categoria de associado extraordinário.

## Artigo 13.º

### Readmissão

1- Os associados que, nos termos do número 1, alínea *a)*, do artigo anterior, se desvinculem da ASPF-PJ podem nela ser readmitidos mediante solicitação escrita à direção e nova inscrição, com o respetivo pagamento de joia.

2- Os associados que, nos termos do número 1, alínea *c)*, do artigo anterior, tenham perdido essa categoria, são automaticamente readmitidos logo que retomem o cumprimento do dever de pagamento, incluindo a regularização das quotas vencidas.

## CAPÍTULO III

### Dos órgãos

#### SECÇÃO I

### Disposições gerais

## Artigo 14.º

### Órgãos sociais

1- São órgãos sociais da ASPF-PJ a assembleia geral, a direção, o conselho fiscal e o conselho científico.

2- Os membros dos órgãos da ASPF-PJ são eleitos pelos associados efetivos, através de sufrágio direto e secreto, sendo sempre admitida a sua reeleição.

3- No caso de ocorrerem vagas nos cargos sociais, designadamente por via de renúncia, a direção, ouvida previamente a mesa da assembleia geral, preencherá esses cargos com os membros suplentes de cada órgão até novas eleições.

4- Se, esgotados os membros suplentes, se verificar ainda lacuna quanto ao preenchimento do cargo, a direção cooptará novo membro de entre os associados de pleno direito, ouvida previamente a mesa da assembleia geral.

5- Caso ocorra, posteriormente à designação de membro, alguma incapacidade ou incompatibilidade que constitua impedimento a essa designação e o membro não deixe de exercer o cargo ou não remova a incompatibilidade superveniente no prazo de 30 dias, deve a direção, ouvida a mesa da assembleia geral, declarar o termo das funções.

6- No caso de demissão da totalidade dos membros de qualquer órgão social, a assembleia geral elegerá novos membros para esse órgão, no prazo de 30 dias, em sessão extraordinária convocada pela mesa.

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

#### Artigo 15.º

##### Assembleia geral

1- A assembleia geral é o órgão soberano da ASPF-PJ, sendo composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e a sua mesa constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Com os membros efetivos será eleito um suplente, destinado a preencher vaga que eventualmente venha a verificar-se.

3- Podem ser convidados a participar nas reuniões da assembleia geral, sem direito de voto, quaisquer membros das estruturas representativas dos trabalhadores da Polícia Judiciária, de associações congéneres e outras pessoas ou entidades tidas por convenientes.

4- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária no primeiro trimestre de cada ano civil.

5- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária por iniciativa do presidente da mesa, a pedido da direção, do conselho fiscal ou por requerimento subscrito e devidamente fundamentado por, pelo menos, um quinto da totalidade dos associados de pleno direito.

6- No decurso das reuniões da assembleia geral, ante a ausência de um ou mais membros da mesa, podem ser nomeados, temporariamente, pelo membro ou membros da mesa presentes, outros membros dentre os associados de pleno direito presentes, os quais cessam funções no final dessa assembleia geral.

#### Artigo 16.º

##### Competências

São competências da assembleia geral as definidas pelo art. 172.º do Código Civil e pelos presentes estatutos, designadamente:

a) Eleger, substituir e destituir os membros dos órgãos sociais da ASPF-PJ;

b) Apreciar e aprovar o relatório da gestão, a proposta de orçamento, o plano de atividades, as contas da gerência do ano findo e demais documentos de prestação de contas, acompanhados de parecer do conselho fiscal, o que deverá acontecer durante o primeiro trimestre de cada ano civil;

c) Decidir sobre a alteração dos estatutos da ASPF-PJ;

d) Aprovar os regulamentos sobre o funcionamento dos órgãos sociais, sobre o processo eleitoral e sobre a inscrição e quotização dos associados;

e) Fixar o montante da joia e das quotas, mediante proposta da direção;

f) Deliberar sobre a dissolução e alienação dos bens da ASPF-PJ;

g) Discutir os demais atos da direção e do conselho fiscal, deliberando sobre eles;

h) Conceder a categoria de associado honorário, conforme previsto no artigo 7.º, alínea c);

i) Fiscalizar a legalidade do ato eleitoral;

j) Decidir, como segunda instância, dos recursos admissíveis das decisões proferidas pelos órgãos sociais, respetivos titulares ou outros que não caíam na competência específica de outro órgão;

k) Apreciar e votar a integração da ASPF-PJ em federações e/ou confederações de associações similares e outras pessoas ou entidades que se tenham convenientes;

l) Pronunciar-se sobre os assuntos que, nos termos do artigo 14.º, número 5, lhe sejam submetidos, e todos os outros que, pelos presentes estatutos, pelos regulamentos internos e por lei lhe incumbam.

#### Artigo 17.º

##### Presidente

1- Compete ao presidente, designadamente:

a) Convocar as assembleias gerais ordinárias e, quando lhe compita, as extraordinárias;

b) Presidir às reuniões da assembleia geral, orientar os trabalhos e esclarecer as dúvidas que se suscitem;

c) Comunicar, no prazo de oito dias, a todos os associados as decisões tomadas em assembleia geral;

d) Receber as candidaturas aos órgãos sociais da ASPF-PJ;

e) Assinar as atas das sessões e proceder à legalização dos livros respeitantes à assembleia geral;

f) Decidir recurso da deliberação da direção quanto à exclusão de associados, nos termos do artigo 11.º, números 2 e 3;

g) Decidir as questões de interpretação e integração de la-

cunas sobre os estatutos e regulamentos da ASPF-PJ, ouvidos os restantes membros da mesa, bem como o presidente da direção;

h) Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente da mesa será substituído pelo vice-presidente e este pelo secretário.

#### Artigo 18.º

##### Secretário

Compete ao secretário, designadamente:

- a) Secretariar as reuniões da assembleia geral;
- b) Tratar o expediente da mesa;
- c) Lavar, ler e assinar as atas das sessões, conjuntamente com o presidente da mesa;
- d) Conservar, guardar e manter em ordem os livros e folhas de atas e as listas de presenças, bem como o expediente a eles relativo;
- e) Autenticar com a sua rubrica toda a documentação submetida à assembleia geral e referida nas respetivas atas.

#### Artigo 19.º

##### Convocação e deliberações

1- A convocação para a assembleia geral ordinária será feita, designadamente, mediante publicação na página principal do sítio da ASPF-PJ, por afixação edital na sede e por correio eletrónico, com indicação da data, hora, local e ordem de trabalhos, com antecedência mínima de 30 dias.

2- Em ano de eleições, a assembleia geral ordinária será convocada, nos termos do número anterior, com antecedência mínima de 45 dias.

3- A convocação para assembleia geral extraordinária será feita nos termos do número 1, com antecedência mínima de 72 horas.

4- A assembleia geral considera-se legalmente constituída e pode deliberar, em primeira convocação, se estiverem presentes, pelo menos, mais de metade dos associados de pleno direito, ou, meia hora mais tarde, com qualquer número desses associados.

5- As deliberações da assembleia geral, a consignar em ata, são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados de pleno direito presentes, salvo os casos em que a lei, os estatutos ou os regulamentos disponham de forma diversa.

6- As deliberações sobre a dissolução ou prorrogação da ASPF-PJ, bem como sobre a alteração dos estatutos, serão efetuadas em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, requerendo o voto favorável de três quartos do número de associados de pleno direito presentes, desde que estes representem dois terços do total dos associados de igual categoria.

7- As deliberações sobre a destituição de membros dos órgãos sociais serão efetuadas em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, requerendo o voto favorável de três quartos do número de associados de pleno direito presentes, desde que estes representem um terço do total dos associados de igual categoria.

8- Cada associado de pleno direito tem direito a um voto, não sendo admitidos os votos por delegação.

9- A assembleia geral reunirá em conformidade com o regimento estabelecido.

### SECÇÃO III

#### Direção

#### Artigo 20.º

##### Direção

1- A direção é o órgão executivo da ASPF-PJ e é constituída por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e um a cinco vogais, desde que em número ímpar, eleitos pela assembleia geral, que cessa no ato da posse dos membros que lhe sucederem.

2- Com os membros efetivos serão eleitos três suplentes, destinados a preencher as vagas que eventualmente venham a verificar-se.

3- A direção toma posse perante a mesa da assembleia geral.

4- Para que a direção reúna validamente é necessário que estejam presentes a maioria dos seus membros, deliberando sempre por maioria absoluta de votos, tendo o presidente ou quem presidir, em caso de empate, voto de qualidade.

5- A direção reunirá mensalmente e sempre que o presidente ou a maioria dos seus membros o solicite. As deliberações sobre a destituição de membros dos órgãos sociais serão efetuadas em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, requerendo o voto favorável de três quartos do número de associados de pleno direito presentes, desde que estes representem um terço do total dos associados de igual categoria.

6- Poderão assistir às reuniões da direção, sem direito a voto:

- a) Os membros do conselho fiscal;
- b) Qualquer pessoa que para tal tenha sido convocada.

#### Artigo 21.º

##### Competências

1- São competências da direção, designadamente:

- a) Cumprir e fazer cumprir os presentes estatutos, os regulamentos internos e a lei;
- b) Representar a ASPF-PJ em juízo e fora dele;
- c) Administrar o património da ASPF-PJ e dirigir a sua atividade;
- d) Prosseguir os objetivos para que foi criada a ASPF-PJ;
- e) Constituir mandatários, os quais obrigarão a ASPF-PJ, de acordo com os respetivos mandatos;
- f) Promover a elaboração ou alteração de regulamentos internos;
- g) Elaborar o relatório de gestão, a proposta de orçamento anual, o plano de atividades, as contas da gerência, demais documentos de prestação de contas e outras diligências necessárias à boa gestão da ASPF-PJ;
- h) Submeter à assembleia geral, para aprovação, o relatório de gestão, a proposta de orçamento, o plano de atividades, as contas da gerência do ano findo e demais documentos de

prestação de contas, acompanhados de parecer do conselho fiscal, o que deverá acontecer durante o primeiro trimestre de cada ano civil;

- i)* Propor à assembleia geral o montante da joia e das quotas a fixar para o ano seguinte;
- j)* Admitir e exonerar os associados e propor a suspensão dos seus direitos ou deliberar sobre a exclusão;
- k)* Criar comissões especializadas e/ou grupos de trabalho e coordenar as suas atividades;
- l)* Requerer a convocação da assembleia geral;
- m)* Designar a comissão eleitoral;
- n)* Nomear associados da ASPF-PJ para a representar em eventos oficiais ou organismos privados em que seja chamada a participar;
- o)* Promover a arrecadação de receitas e liquidação de despesas;
- p)* Manter uma relação atualizada de dados atualizados relativos aos associados que facilitem a comunicação entre estes e a ASPF-PJ.

2- A ASPF-PJ obriga-se pela assinatura conjunta de, pelo menos, dois membros da direção, um dos quais deverá ser o presidente ou o vice-presidente, assim como pela assinatura de um único mandatário com poderes bastantes, conferidos nos termos da alínea *e)* do número anterior, nos limites do respetivo mandato.

3- Os membros da direção respondem solidariamente para com a ASPF-PJ, pelos danos a esta causados, por atos ou omissões praticados com a preterição dos deveres estatutários ou legais, salvo se provarem que procederam sem culpa, ficando, porém, exonerados de responsabilidade quando o ato ou omissão assente em deliberação dos demais associados.

4- A direção poderá delegar em outros associados de pleno direito a prática de atos de mero expediente, sendo como tal considerados os atos que a não obriguem juridicamente.

#### Artigo 22.º

##### Presidente

- 1- Compete ao presidente, designadamente:
- a)* Convocar os membros da direção para as reuniões;
  - b)* Presidir às reuniões da direção;
  - c)* Executar e fazer executar as deliberações;
  - d)* Gerir financeiramente a ASPF-PJ em coordenação com o tesoureiro;
  - e)* Conduzir o processo de eleição da mesa da assembleia geral, no caso de demissão desta antes do fim do seu mandato.
- 2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo vice-presidente e este pelo tesoureiro.

## SECÇÃO IV

### Conselho fiscal

#### Artigo 23.º

##### Conselho fiscal

1- O conselho fiscal é o órgão de controlo contabilístico e financeiro da ASPF-PJ e é constituído por um presidente e dois vogais, eleitos pela assembleia geral.

2- Com os membros efetivos será eleito um suplente, destinado a preencher a vaga que eventualmente venha a verificar-se.

3- O conselho fiscal delibera por maioria absoluta de votos dos seus membros, tendo o presidente ou quem presidir, em caso de empate, voto de qualidade.

4- O presidente do conselho fiscal pode intervir, sem direito a voto, nas reuniões da direção, desde que o presidente desta o solicite.

5- O conselho fiscal reunirá, ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre e, extraordinariamente, sempre que o respetivo presidente o convoque.

#### Artigo 24.º

##### Competências

São competências do conselho fiscal, designadamente:

- a)* Cumprir e fazer cumprir os presentes estatutos, os regulamentos internos e a lei;
- b)* Examinar a contabilidade da ASPF-PJ e, se necessário, recorrer a um técnico oficial de contas;
- c)* Elaborar, relativamente a cada exercício, parecer sobre a proposta de orçamento para a gerência seguinte, a apresentar pela direção até 15 dias antes da data marcada para a realização da assembleia geral ordinária;
- d)* Publicar parecer sobre o relatório de gestão, o plano de atividades, as contas da gerência e demais documentos de prestação de contas, referentes ao ano social findo;
- e)* Verificar, periodicamente, a legalidade das despesas efetuadas e a conformidade estatutária dos atos da direção;
- f)* Participar nas reuniões da direção em que sejam versadas matérias da sua competência e dar parecer sobre qualquer consulta que por aquela lhe seja solicitada.

#### Artigo 25.º

##### Presidente

- 1- Compete ao presidente, designadamente:
- a)* Convocar os membros do conselho fiscal para as reuniões;
  - b)* Presidir às reuniões do conselho fiscal;
  - c)* Convocar extraordinariamente a direção, depois de

ouvidos os restantes membros;

d) Requerer uma assembleia geral extraordinária sempre que o julgar necessário;

e) Executar e fazer executar as deliberações.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo primeiro vogal.

## SECÇÃO V

### Conselho científico

#### Artigo 26.º

##### Conselho científico

1- O conselho científico é um órgão da ASPF-PJ com autonomia técnica e científica e é constituído por um presidente, um vice-presidente, um secretário e quatro vogais.

2- O presidente do conselho científico pode intervir, sem direito a voto, nas reuniões da direção, desde que o presidente desta o solicite.

3- A destituição do conselho científico compete única e exclusivamente à assembleia geral, por proposta fundamentada do presidente do conselho científico ou do presidente da direção.

#### Artigo 27.º

##### Competências

São competências do conselho científico, designadamente:

a) Cumprir e fazer cumprir os presentes estatutos, os regulamentos internos e a lei;

b) Emitir pareceres sobre questões que lhe forem colocadas pela direção e sobre quaisquer outras que os seus membros entendam dever discutir e pronunciar-se;

c) Produzir e promover estudos dentro do objeto associativo;

d) Participar nas reuniões da direção em que sejam versadas matérias da sua competência e dar parecer sobre qualquer consulta que por aquela lhe seja solicitada.

## SECÇÃO VI

### Mandatos

#### Artigo 28.º

##### Duração

A duração do mandato dos titulares dos órgãos sociais da ASPF-PJ é de dois anos, cessando no ato de posse dos membros que lhes sucederem.

## CAPÍTULO IV

### Do regime financeiro

#### Artigo 29.º

##### Disposições gerais

1- As disponibilidades financeiras da ASPF-PJ serão obrigatoriamente depositadas numa instituição de crédito, em conta própria.

2- Com base nas previsões de receitas e despesas, a direção elaborará anualmente proposta de orçamento.

#### Artigo 30.º

##### Receitas

Constituem, designadamente, receitas da ASPF-PJ:

a) A joia e quotas pagas pelos associados, bem como os donativos periódicos ou extraordinários que estes entendam fazer;

b) A receita de serviços e atividades decorrentes do exercício da ASPF-PJ;

c) Os juros e rendimentos de bens, fundo de reserva ou dinheiro depositados;

d) Os subsídios, legados ou donativos que lhe sejam atribuídos, bem como quaisquer outros permitidos por lei;

e) A venda de publicações.

#### Artigo 31.º

##### Despesas

As despesas da ASPF-PJ são as que resultam do exercício das suas atividades, em cumprimento dos presentes estatutos, dos regulamentos internos e das que lhe sejam impostas por lei.

#### Artigo 32.º

##### Património

O património social da ASPF-PJ é constituído por tudo o que venha a adquirir a título oneroso ou gratuito.

## CAPÍTULO V

### Extinção e liquidação

#### Artigo 33.º

##### Extinção

A ASPF-PJ extinguir-se-á nos termos do artigo 182.º do Código Civil.



#### Artigo 34.º

##### Destino dos bens

1- Em caso de dissolução, o ativo da ASPF-PJ, depois de satisfeito o passivo, reverterá integralmente a favor da entidade que, imperativamente, se revista de interesse social e que a assembleia geral determinar.

2- A dissolução só poderá ser efetuada em assembleia geral, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 15.º, alínea *f*) e 18.º, número 6.

3- Em caso de dissolução, a assembleia geral nomeará imediatamente uma comissão liquidatária.

### CAPÍTULO VI

#### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 35.º

##### Ano social

O ano social da ASPF-PJ é coincidente com o ano civil, iniciando-se a um de janeiro e terminando a trinta e um de dezembro.

#### Artigo 36.º

##### Prazos

Salvo referência explícita, os prazos referidos nos presentes estatutos e nos regulamentos internos são tidos como civis, não se suspendendo durante as férias judiciais.

#### Artigo 37.º

##### Remuneração dos membros dos órgãos sociais

Os membros dos órgãos sociais exercerão os seus cargos sem qualquer remuneração, sem embargo de serem ressarcidos das despesas que suportarem no exercício de funções e em representação da ASPF-PJ, desde que justificadas, podendo ser autorizado pela direção o adiantamento sempre que o membro do órgão social o solicite fundamentadamente.

#### Artigo 38.º

##### Alteração dos estatutos

A alteração dos estatutos da ASPF-PJ só poderá efetuar-se em assembleia geral, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 15.º, alínea *c*) e 18.º, número 6.

#### Artigo 39.º

##### Competência jurisdicional

Em tudo o não previsto nos presentes estatutos vigorarão as disposições legais vigentes, sendo exclusivamente competente para dirimir qualquer litígio emergente dos presentes estatutos e sua aplicação, o tribunal de comarca de Lisboa, com expressa renúncia a quaisquer outros.

Registado em 25 de setembro de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 195 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **Sindicato dos Técnicos de Informação e Comunicações Aeronáuticas (SINTICA) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 17, 18, 19, 20 e 21 de agosto de 2020 para o mandato de três anos.

Presidente - António José dos Santos Furtado, cartão de cidadão n.º 6537509.

Vice-presidente - Paula Alexandra Melo Pereira de Matos, cartão de cidadão n.º 7747049.

Secretária - Carla Alexandra Van Rossum, cartão de cidadão n.º 10749633.

Tesoureiro - Luís Manuel Peão Lopes Dias Pinto, cartão de cidadão n.º 4319827.

Vogal - Cláudia Regina Vicente Rino, cartão de cidadão n.º 10800106.

Vogal - José Manuel Santos do Amaral, cartão de cidadão n.º 6158895.

Vogal - Fernando Henriques Lopes, cartão de cidadão n.º 6529514.

1.º suplente - Pedro Miguel Teixeira Carreiro Coutinho, cartão de cidadão n.º 10570343.

2.º suplente - David Alexandre Pires Rebelo, cartão de cidadão n.º 10105565.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - ELEIÇÕES

#### **ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 10 de setembro de 2020 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Marta Helena Oliveira Lopes Carneiro, cartão de cidadão n.º 11913592.

José Cláudio Vieira da Silva, cartão de cidadão n.º 11446828.

Sara Beatriz Costa Tiago, cartão de cidadão n.º 12065721.

Rosa Maria Martins Mendonça, cartão de cidadão n.º 11961829.

Emanuel José Teixeira Bárbara Macedo, cartão de cidadão n.º 11681062.

Suplentes:

Paula Cristina Coelho Ribeiro, cartão de cidadão n.º 09804775.

Cidália Rosa Pereira Santos, cartão de cidadão n.º 11180381.

Nuno Miguel Borges Dias, cartão de cidadão n.º 11527831.

Marlene Conceição Rocha Nogueira Carvalho, cartão de cidadão n.º 11324317.

José Luis Teixeira Rego, cartão de cidadão n.º 10490732.

Registado em 22 de setembro de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 43 do livro n.º 2.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA - 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 pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de setembro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA.

«De acordo com o número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2002, os trabalhadores da Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA, pessoa colectiva n.º 500 792 615, comunicam a convocatória para dia 17 de dezembro de 2020 da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (RTSST).»

*(Seguem as assinaturas de 232 trabalhadores.)*

### **Bonduelle (Portugal) Agroindústria, SA - 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 Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 24 de setembro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Bonduelle (Portugal) Agroindústria, SA.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, convocam-se todos os trabalhadores da empresa Bonduelle (Portugal) Agroindústria, SA para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, a realizar no dia 7 de janeiro de 2021, na sede da empresa, sita Zona Industrial de Santarém - Quinta do Mocho - 2005-002 Santarém, nos períodos das sete às nove horas e das quinze às dezassete horas.»

### **Gestamp Vendas Novas, Unipessoal L.ª - 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 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE - SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de setembro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Gestamp Vendas Novas, Unipessoal L.ª

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.ªs, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 13 de janeiro de 2021, 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.»

Nome: Gestamp Vendas Novas, Unipessoal L.ª

Morada: Estrada Nacional, n.º 4, Apartado 9, 7080-111 Vendas Novas.»

### **Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) - 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 Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de setembro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH).

«Pela presente, comunicação a V. Ex.ªs, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 16 de dezembro de 2020, realizar-se-á 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: Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH).

Sede: Rua D. Nuno de Mendonça, 1, 2625-678 Vialonga.»

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **Câmara Municipal de Penalva do Castelo - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Penalva do Castelo, realizada em 7 de setembro de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2020.

Efetivos:

José Francisco Claro da Cruz.

Fernando José Barros Matos.

Suplentes:

Joaquim Albuquerque Campos.

José António Amaral Fernandes.

Registado em 22 de setembro de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 30, a fl. 145 do livro n.º 1.