



## 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 das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS ..... 3554
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas) ..... 3555

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 3556
- Contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo - AEVC e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 3580
- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento) - Alteração salarial e outras ..... 3609
- Acordo coletivo entre a NORMAX - Fábrica de Vidro Científico, L.<sup>da</sup> e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outras ..... 3611

- Acordo de adesão entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE .....	3613
- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Retificação .....	3613

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC - Alteração .....	3615
---	------

**II – Direção:**

...

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- Rodoviária de Lisboa, SA - Alteração .....	3616
- Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos - ERSAR - Alteração .....	3617

**II – Eleições:**

- Caixa Económica Montepio Geral - Substituição ..... 3625

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

**I – Convocatórias:**

- Palmetal - Armazenagem e Serviços, SA - Convocatória ..... 3625

- Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA - Convocatória ..... 3625

- Volkswagen Group Services, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Convocatória ..... 3625

**II – Eleição de representantes:**

- Seda Ibérica - Embalagens, SA - Eleição ..... 3626

- Sakthi Portugal, SA - Eleição ..... 3626

- Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA - Eleição ..... 3626

**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 das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS**

As alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2018, abrangem as relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social representadas pela confederação outorgante que exerçam a sua atividade no território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores, e trabalhadores ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção na área da sua aplicação às instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confede-

ração outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 18 098 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 7,4 % são homens e 92,6 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 11 585 TCO (64 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 6513 TCO (36 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 5,7 % são homens e 94,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um

acréscimo de 1,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,5 % 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 ligeira diminuição das desigualdades entre 2017 e 2018.

As retribuições previstas nos níveis XIV a XVIII da «Tabela A» do anexo V da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, as retribuições convencionais referidas apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

À semelhança da extensão da convenção revista, a presente extensão não é aplicável às relações de trabalho entre as Santas Casas da Misericórdia e trabalhadores ao seu serviço, nem aos trabalhadores filiados no SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, nem a trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FENPROF - Federação Nacional dos Professores, pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e pela FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, na sequência da oposição das referidas associações sindicais.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 39, de 10 de setembro de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, 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 Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2018, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção, exceto as santas casas da misericórdia, e trabalhadores ao seu ser-

viço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados no SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, nem a trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FENPROF - Federação Nacional dos Professores, pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e pela FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

3- As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

#### 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 2018.

3 de outubro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas)**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2018, abrangem as relações de trabalho entre os empregadores que no território nacional se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas, à exceção do tomate, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A ANCIPA e a FESAHT requereram a extensão das alterações da convenção 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 pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 534 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 36 % são homens e 64 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 140 TCO (26 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 394 TCO (74 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 22,6 % são homens e 77,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2 % 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 ligeira diminuição das desigualdades.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 39, de 10 de setembro de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º

1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, 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

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2018, 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, à exceção do tomate, 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 previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### 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 outubro de 2018.

3 de outubro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera o contrato coletivo de trabalho

publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2014, com a última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2017.

#### CAPÍTULO I

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

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT vincula, por um lado, todas as entida-

des patronais, pessoas singulares ou colectivas, que exerçam a sua actividade no âmbito da vitivinicultura, nomeadamente das adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas, filiadas na ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE.

2- O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 91 empregadores e a 1490 trabalhadores.

3- As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho a extensão do presente CCT a todas as entidades que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área abrangida pela convenção a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas no presente CCT, bem como a todos os trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária.

#### Cláusula 2.ª-A

##### Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 12 meses.

2- Salvo o disposto no número 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respectivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos, a título extraordinário, de 1 de abril a 31 de dezembro de 2018.

4- Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respectiva comunicação à contra parte, com uma antecedência nunca inferior a três meses, relativamente ao termo da respectiva vigência ou de qualquer uma das renovações.

#### Cláusula 15.ª

##### Turnos

1- Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 50 €/mês.

2- ...

#### Cláusula 26.ª-A

##### Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de 5 € por cada dia efetivo de trabalho.

## ANEXO III

### Retribuições mínimas mensais

#### Tabela salarial «A»

##### Serviços administrativos e auxiliares

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2018
I	Analista de sistemas Diretor(a) de serviços ou chefe de escritório	937
II	Chefe de departamento/de divisão/de serviços Contabilista/Técnico de contas Tesoureiro(a)	895
III	Chefe de secção ou chefe de vendas Guarda-livros Programador(a)	766
IV	Assistente administrativo Correspondente em língua estrangeira Secretário(a) de direção	715
V	Caixa Estenodactilógrafo em língua estrangeira Primeiro escriturário Operador de computadores de 1.ª	695
VI	Cobrador Estenodactilógrafo em língua portuguesa Operador de computadores de 2.ª (a) Segundo escriturário Telefonista de 1.ª	660
VII	Contínuo de 1.ª Estagiário de escriturário Guarda Porteiro Telefonista de 2.ª (a)	582
VIII	Contínuo de 2.ª (a) Servente de limpeza	581
IX	Estagiário	580

#### Tabela salarial «B»

##### Trabalhadores de armazém

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2018
A	Analista principal (químicos) Engenheiro técnico agrário Enólogo	809
B	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém Encarregado de tanoaria	754

C	Caixeiro-chefe de secção Mestre de oficina	731
D	Engenheiro técnico agrícola- -estagiário Enólogo (estagiário) Promotor de vendas Vendedor	709
E	Adegueiro Ajudante de controlador de qualidade Analista (químicos) Chefe de enchimento Encarregado de armazém Fogoeiro de 1.ª Oficial electricista Serralheiro	669
F	Ajudante de adegueiro Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria Fogoeiro de 2.ª Motorista de pesados	617
G	Caixeiro Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro Construtor de tonéis e balseiros Destilador Estagiário (analista químicos) Fiel de armazém Fogoeiro de 3.ª Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoeiro de 1.ª Trolha ou pedreiro de acabamentos	586
H	Lubrificador Pré-oficial electricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/ vinagres/licores	583
I	Ajudante de motorista Barrileiro Chegador do 3.º ano Distribuidor Profissional de armazém(a) Servente de viaturas de carga Tanoeiro de 2.ª Trabalhador não diferenciado (tanoaria)	582
J	Caixeiro ajudante Chegador do 2.º ano Operador de enchimento/ engarrafador(a)	581
L	Auxiliar de armazém	580

Lisboa, 1 de agosto de 2018.

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

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Pela ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal:

*António Jorge Basto Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais, pessoas singulares ou colectivas, que exerçam a sua actividade no âmbito da vitivinicultura, nomeadamente das adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas, filiadas na ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE.

2- O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 91 empregadores e a 1490 trabalhadores.

3- As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho a extensão do presente CCT a todas as entidades que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área abrangida pela convenção a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas no presente CCT, bem como a todos os trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor 5 dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará enquanto não for denunciado nos termos legais.

2- A validade do presente contrato será de 2 anos, findos os quais se renovará por períodos anuais.

#### Cláusula 2.ª-A

##### Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 12 meses.

2- Salvo o disposto no número 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respectivo termo inicial, o pre-

sente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos, a título extraordinário, de 1 de abril a 31 de dezembro de 2018.

4- Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respectiva comunicação à contra parte, com uma antecedência nunca inferior a três meses, relativamente ao termo da respectiva vigência ou de qualquer uma das renovações.

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos, a título extraordinário, de 1 de abril a 31 de dezembro de 2018.

4- Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respectiva comunicação à contra parte, com uma antecedência nunca inferior a três meses, relativamente ao termo da respectiva vigência ou de qualquer uma das renovações.

## CAPÍTULO II

### **Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos**

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções efetivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo I.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Condições de admissão**

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente contrato são as enumeradas no anexo I para o respetivo sector profissional.

2- As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não exista um estabelecimento que faculte os referidos graus de ensino.

3- Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato de trabalho.

4- Em futuras admissões terão preferência, quando em igualdade de condições de admissão com outros candidatos, os trabalhadores dessa empresa cujos contratos tenham sido rescindidos sem que ocorresse justa causa por parte da entidade patronal e ainda os diminuídos físicos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Dotações mínimas**

1- As dotações mínimas específicas de cada um dos sectores profissionais são as fixadas no anexo II para cada um dos respetivos sectores profissionais.

2- Quando as adegas tenham dependências, sucursais ou

filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada secção dessa empresa.

3- Para efeitos do quadro de dotações mínimas, só é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros desde que exerçam, efetivamente, atempo integral, as funções inerentes à sua categoria.

4- Para efeitos desta cláusula, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato na categoria, não podendo, porém, naquela data haver mais do que uma promoção pela aplicação desta cláusula.

5- Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções atrás previstas, necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observar-se-ão as seguintes preferências:

a) Competência e zelo profissionais, que comprovarão por serviços prestados;

b) Maiores habilitações literárias e profissionais;

c) Antiguidade.

6- No preenchimento do lugar ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na adega, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

1- A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental para um período de 30 dias consecutivos.

2- Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos mais longos.

3- Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem necessidade de prévio aviso ou indemnização.

4- Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se aquele período, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

5- Entende-se que a entidade patronal renuncia o período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que as que tinha na empresa em que se encontrava anteriormente e que em virtude daquela tenha denunciado o seu contrato de trabalho.

## CAPÍTULO III

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar atestados de comportamento e competência pro-

fissionais dos seus empregados, quando estes forem solicitados;

c) Acatar as deliberações das entidades competentes, em matérias da sua competência, respeitantes às relações de trabalho;

d) Usar de urbanidade e justiça em todos os atos que envolvam as relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em função de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores;

e) Exigir de cada trabalhador o trabalho compatível com a respetiva categoria e possibilidade físicas;

f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;

g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos do arquivo relativos ao cumprimento deste contrato;

h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

i) Providenciar para que haja ambiente nos locais de trabalho;

j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros de comissões de trabalhadores ou representantes de secção de atividade ou de profissão;

k) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa, fora das horas de trabalho, sempre que possível e quando previamente solicitado.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhe estiverem confiadas;

b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;

c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Defender os legítimos interesses da adega;

e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

f) Zelar pelo bem-estar de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

g) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades quando ao serviço da adega;

h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria adega;

i) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;

j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça e respeito dos hierárquicos;

l) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual, ausentes por doença ou prestação de serviço militar, observados os

termos previstos neste contrato;

m) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes em matérias da sua competência respeitantes às suas relações de trabalho;

n) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

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

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

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

d) Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos aprovados neste contrato;

e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;

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

g) Exigir do seu pessoal o trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;

h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa com fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições a que estes respeitam emanados dos sindicatos.

2- A prática, pela entidade patronal, de qualquer contra-venção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização legal.

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

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

1- A entidade patronal, salvo estipulação contrária, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a transferência não causar prejuízo ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, dos estabelecimentos onde aquele preste serviço.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se entidade patronal provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.

## Cláusula 11.ª

### Transmissão do estabelecimento

1- Em caso de trespasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido. O trabalhador é obrigado a passar recibo no duplicado do documento da garantia prestada.

2- No caso de não ser assegurada, por escrito, a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder ao trabalhador o seu pedido de rescisão do contrato, com direito à indemnização devida por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4- Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transação, poder afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e que lhes passará o documento de garantia previsto no número 1 desta cláusula.

5- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer atos que envolvam transmissão da exploração do estabelecimento, fusão ou absorção de adegas, ressalvando o disposto na cláusula anterior.

## CAPÍTULO IV

### Duração e prestação do trabalho

## Cláusula 12.ª

### Período normal de trabalho

1- O horário de trabalho é fixo e não poderá ultrapassar as 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2- Para empregados de escritórios, telefonistas, cobradores, contínuos, porteiros e técnicos de vendas, o horário de trabalho é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas adegas.

3- Para motoristas, ajudantes de motoristas e serventes de viaturas de carga, poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito pelo trabalhador e do mesmo documento conste de consulta ao respetivo sindicato.

## Cláusula 12.ª-A

### Organização do tempo de trabalho

1- O empregador poderá instituir, no período das vindimas e de satisfação de maior número de encomendas, no máximo

de quatro meses, um regime de banco de horas, devendo a organização do tempo de trabalho respeitar o disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado, até ao máximo de quatro horas diárias e pode atingir as sessenta horas semanais, com o limite anual de 180 horas, num período de referência de quatro meses.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada quer com o acréscimo quer com a redução do tempo de trabalho, por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo e em situações de manifesta necessidade da adega cooperativa, que justifique a redução deste prazo.

5- O trabalhador pode solicitar a dispensa do regime de banco de horas, quando houver um motivo legalmente atendível que justifique tal dispensa.

6- Quando o trabalho prestado em acréscimo atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá direito, nesse dia, a uma refeição ou, não sendo possível, a um subsídio de jantar de valor igual ao estabelecido na cláusula 25.ª do presente CCT.

7- Quando o trabalho prestado em acréscimo ocorrer em dia de descanso semanal complementar ou feriado, terá direito ao subsídio de refeição, de valor igual ao estabelecido na cláusula 26.ª-A do presente CCT.

8- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho, será efetuada por redução equivalente em tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou gozo adicional de dias de férias imediatamente anteriores ou posteriores ao período de férias, nos termos previstos nesta cláusula.

9- Se o gozo do descanso tiver resultado de decisão unilateral do empregador, o trabalhador manterá o direito à refeição ou ao subsídio de refeição, conforme for o caso, ainda que não preencha os requisitos previstos no disposto na cláusula 26.ª-A do presente CCT.

10- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo e em situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

11- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até final do 1.º semestre do ano civil subsequente.

12- No caso de no 1.º semestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldada a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

13- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, serão pagas ao trabalhador pelo valor hora acrescido de 50 %.

14- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nesta cláusula, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as refe-

ridas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite previsto no número 2 desta cláusula.

15-O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

16-O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

17-A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da adega cooperativa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1- É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário, só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.

2- O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % na primeira hora;
- b) 100 % na segunda hora e seguintes ou noturnas;
- c) 100 % em dias feriados e de descanso semanal.

3- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 20h00 e as 7h00.

4- Para efeitos do cálculo da remuneração/hora utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$12 \times \text{Vencimento mensal} = 52 \times \text{Horário de trabalho semanal}$$

5- Se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos 3 dias subsequentes, sem perda de retribuição.

6- A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio-dia de trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial, correspondente a 2 horas de trabalho normal por dia.

2- O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer do respetivo sindicato.

3- Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Turnos

1- Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou

três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 50 €/mês.

2- Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho noturno em relação ao vencimento base.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2- São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com exceção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 de junho e 24 de junho, respetivamente.

3- Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como feriados, quaisquer outros dias em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho, nomeadamente o dia 24 ou 31 de dezembro.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo III.

2- Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variada, ser-lhe-á sempre assegurada a remuneração mínima prevista neste contrato.

3- A retribuição auferida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores que exercem funções de diversas categorias

1- Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período vencerá de acordo com o critério estabelecido no número 1 da cláusula 19.<sup>a</sup>

3- Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respetivo, através do mapa dês quotizações.

4- O trabalho ocasional em funções diferentes de graus mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5- Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a 30 horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder 150 horas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá direito à retribuição da categoria substituído quando, finda a substituição, regresso ao desempenho das funções anteriores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Comissões

1- O pagamento dos valores correspondentes a comissão sobre vendas terá de ser efetuado até ao dia 30 do mês subsequente àquele em que se efetuou a venda, salvo acordo em contrário.

2- As entidades patronais fornecerão mensalmente aos trabalhadores de vendas externas nota descritiva das respetivas vendas faturadas, salvo no período de novembro a janeiro, em que essa nota deverá ser entregue até ao fim de fevereiro.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Zonas de trabalho param vendedores

1- Compete à entidade patronal, em colaboração com o respetivo chefe e o trabalhador visado, a definição da zona de trabalho.

2- Para os trabalhadores que auferem retribuição mista, as retribuições estipuladas no número anterior compreendem apenas a parte cena da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas das existentes.

3- Todos os pedidos em direito ou telefonado serão creditados ao trabalhador da respetiva zona, salvo prática ou acordo escrito em contrário.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Comissionistas

Não é permitido à entidade patronal ter comissionistas, salvo se devidamente coletados.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2- Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluíam 1 ano de serviço em 31 de dezembro, têm direito a um subsídio de 13.º mês no montante proporcional ao número de meses completados até essa data.

3- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

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

a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado neste ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades no valor correspondente de 2 % da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial «A» do anexo III para o primeiro escriturário (nível V), cada uma, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de antiguidade.

2- No caso de promoção, os trabalhadores mantêm a(s) diuturnidade(s) já vencidas e o direito às restantes até ao limite estabelecido no número 1.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância de 5,4 % da remuneração mensal estabelecida para o 1.º escriturário (nível V), para alimentação e alojamento, ou pagamento destas despesas contra apresentação do respetivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

a) Pequeno-almoço: 0,30 %;

b) Almoço ou jantar: 1,25 %;

c) Dormida: 2,9 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o 1.º escriturário (nível V).

3- Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo fora da área do concelho a que o trabalhador se encontra adstrito serão pagas as despesas de deslocação, incluindo as refeições impostas pela mesma.

4- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á 0,36 € por cada quilómetro percorrido.

5- Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efetuar as comunicações legais às instituições de seguros respetivas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Seguro e fundo para falhas

1- Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 33 €/mês, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

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

Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de 5 € por cada dia efetivo de trabalho.

CAPÍTULO VI

**Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Férias**

1- A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão concedidos, sem prejuízo da retribuição normal por inteiro, 22 dias úteis de férias.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ao serviço ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos.

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

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

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

3- As faltas justificadas previstas na s alíneas a), b), c), d) e e) do número 2 da cláusula 50.<sup>a</sup> e as motivadas para cumprimento de obrigações legais que não derivem de factos imputáveis ao trabalhador ou a terceiros que o deva indemnizar pelos prejuízos sofridos.

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

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 podem o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano subsequente.

6- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a cooperativa e o trabalhador.

7- Na falta de acordo, cabe à cooperativa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

8- No caso previsto no número anterior, a cooperativa só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

9- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, se os trabalhadores nisso estiverem interessados.

10- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e fixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

11- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da cooperativa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

12- Os trabalhadores abrangidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Encerramento para férias**

1- A cooperativa pode encerrar total ou parcialmente, durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro, e ainda por período inferior a 15 dias consecutivos, fora daquele período, entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

2- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da cooperativa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

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

4- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

Além da retribuição mencionada na cláusula 27.<sup>a</sup> os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias no montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Interrupção, alteração e acumulação de férias**

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

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

3- Não é permitido acumular férias de dois ou mais anos, salvo o regime estabelecido na lei.

4- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à cooperativa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 6 da cláusula 42.<sup>a</sup>

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Violação do direito a férias**

A cooperativa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente a férias que deixou de gozar, e que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

1- A cooperativa pode conceder ao trabalhador, mediante pedido deste por escrito, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição concedido nos termos do número anterior conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

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

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

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei vigente;

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei vigente e deste CCT;

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 de filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei vigente;

i) As dadas por candidatas a eleições para cargos públicos durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal justificadas.

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

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da presente cláusula, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova de falta**

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

4- O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6- O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas**

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, exceto na retribuição e nos termos previstos neste CCT.

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

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

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

5- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perdas de dias de férias, na

proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

4- O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5- A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

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

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O disposto no número 1 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 ao prazo.

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Cessação do impedimento prolongado

1- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2- O trabalhador retomará o serviço nos oito dias subseqüentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3- Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar a partir da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo

se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

a) Secção I - Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho;

b) Secção II - Caducidade de contrato de trabalho;

c) Secção III - Revogação de contrato de trabalho;

d) Secção IV - Despedimento por iniciativa do empregador; - Divisão I - Despedimento por facto imputável ao trabalhador; - Divisão II - Despedimento coletivo; - Divisão III - Despedimento por extinção de posto de trabalho; - Divisão IV - Despedimento por inadaptação;

e) Secção V - Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Despedimento de representantes dos trabalhadores

1- O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de ação judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;

b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respetivo parecer;

c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respetiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspeção do trabalho da respetiva área.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, o empregador não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3- O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo do previsto na cláusula 54.<sup>a</sup> e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado nas Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

##### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Proteção na parentalidade

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do

exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

##### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;
- c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

##### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números

1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes: - Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver; - Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 67.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo

da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
  - b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
  - c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
  - d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
  - e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
  - f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
  - g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
  - h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
  - i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
  - j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
  - k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
  - l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
  - m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
  - n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
  - o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
  - p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
  - q) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
  - r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
  - s) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
  - t) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
  - u) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
  - v) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.
- 2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:
- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
  - b) Licença por interrupção de gravidez;
  - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
  - d) Licença por adoção;
  - e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adoção.

3- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

5- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

7- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

## SECÇÃO II

### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Trabalho de menores

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu

desenvolvimento físico e mental.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Inspeções médicas

1- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

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

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Formação profissional

As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

## SECÇÃO III

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal;

d) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

e) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

f) Cinco horas semanais para período igual ou superior a

trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

g) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas;

h) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

i) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

j) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

k) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

l) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

## SECÇÃO IV

### Trabalho de idosos e diminuídos

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Redu o de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condi es de trabalho e s lrio e promovendo ou auxiliando a es de forma o e aperfei amento profissional apropriadas.

## CAPÍTULO IX

### Atividade sindical na empresa

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Atividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Quotiza o sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

## CAPÍTULO X

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprir  e fará cumprir a legisla o vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nomeadamente de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de agosto, e 35/2004, de 29 de julho.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposi es legais.

2- Exceto no ato de admissão, o empregador tomar  as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obten o da microradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspe o referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adapta o dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readapta o profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassifica o dos trabalhadores;

e) Velar e inspecionar periodicamente as condi es de higiene nos locais de trabalho e instala es anexas;

f) Fomentar a educa o do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4- Não   permitido ao médico do trabalho exercer a fiscaliza o das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos

da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Seguros**

1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

2- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajeto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO XI

**Comissão paritária**

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, um comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste CCT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efetivo e outro suplente em representação da ADCP;

b) Um membro efetivo e outro suplente em representação da FETESE.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efetivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede da ADCP ou na da FETESE.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Deliberações**

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste CCT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho.

CAPÍTULO XII

**Sistema de mediação laboral**

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente CCT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

**Direito à informação e consulta**

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

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

2- As partes outorgantes do presente CCT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades direta ou indiretamente outorgantes deste CCT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Informação e consulta**

1- A ADCP - Associação das Adegas Cooperativas do Centro de Portugal na qualidade de outorgante deste CCT, bem como as adegas cooperativas suas filiadas, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste CCT, o direito à informação e consulta, nos termos da Diretiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

2- As partes outorgantes deste CCT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XIV

**Disposições finais e transitórias**

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Casos omissos**

Todos os casos omissos neste contrato serão regidos pelas leis gerais de trabalho.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Complemento de pensão por invalidez**

1- No caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais adquiridas ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respetiva diferença.

3- Caso a entidade patronal não proceda à reconversão do trabalhador, pagará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou qualquer outra que seja atribuída aos trabalhadores em causa.

4- A reconversão em caso algum poderá ser feita para funções, embora compatíveis com as diminuições verificadas, que diminuam o trabalhador na sua dignidade social ou profissional.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Complemento do subsídio por acidente de trabalho**

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirido ao serviço compete à entidade patronal repor o vencimento até perfazer a sua totalidade de retribuição mensal, no caso de as companhias seguradoras o não fazerem, até ao limite de 4 meses.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Garantia de manutenção de regalias**

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente CCT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

**Categorias profissionais**

**Grupo A**

**Trabalhadores de armazém**

*Adegueiro* - É o trabalhador que numa adega cooperativa é responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

*Ajudante de adegueiro* - É o trabalhador que coadjuva o adegueiro e o substitui nos impedimentos.

*Ajudante de controlador de qualidade* - É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e substitui nas ausências.

*Ajudante de encarregado de armazém* - É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe são atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

*Auxiliar de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletas ou outros meios não motorizados, procede à escolha e seleção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas adegas cujos processos de enchimento não sejam mecanizados, principalmente durante a campanha da uva.

*Controlador de qualidade* - É o trabalhador que nos armazéns presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente de engarrafamento, e realiza inspeções sobre a qualidade do trabalho executado produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida e observando a forma de cumprimento das normas e produção da empresa; regista e transmite todas as anomalias encontradas, a fim de se efetuarem correções ou apurarem responsabilidades.

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

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as ordens estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista o movimento e mantém atualizado o registo de mercadorias.

*Encarregado geral de armazém* - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a atividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

*Enólogo* - É o trabalhador que interpreta projetos e outras especificações técnicas, de forma a identificar os dados necessários ao trabalho a realizar; Coordena equipas de trabalho; Planifica, coordena e executar as tarefas necessárias à instalação da vinha; Executa e coordena as operações inerentes à cultura da vinha; Prepara e higieniza as instalações e equipamentos de vindima e de recepção das uvas na adega; Executa as operações relativas ao controlo de maturação e recepção das uvas, vinificação e clarificação dos mostos, estabilização, envelhecimento e engarrafamento dos vinhos e ao fabrico de outros produtos derivados de uva; Efetua análises organoléticas e laboratoriais de controlo de maturação das uvas, fermentação dos mostos, conservação e evolução/envelhecimento dos vinhos; Respeita a legislação em vigor no sector vinícola, bem como as normas de qualidade e de SHST; Aplica estratégias de vendas; Regula e maneja equipamento vitivinícola, zelando pela sua manutenção.

*Estagiário (enólogo)* - É o trabalhador que realiza um estágio de aptidão às funções de enólogo.

*Operador(a) de enchimento/engarrafador(a)* - É a traba-

lhadora que procede ao engarrafamento de vinhos por processos manuais ou mecânicos e aos serviços complementares de armazém.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que recebe e entrega os produtos destinados aos associados, sem prejuízo de outras funções.

*Operador de máquinas* - É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de empilhadores, instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação, filtros, esmagamento, prensagem e outras inerentes à transformação.

*Preparador de vinhos espumosos* - É o trabalhador que extrai o depósito acumulado sobre a rolha no decurso da preparação dos vinhos espumosos.

*Preparador de vinhos/vinagres/licores* - É o trabalhador que prepara os vinhos e procede à constituição de lotes a partir de especificações recebidas; procede à trasfega do vinho e enche vasilhames através do sistema de bombagem ou outro; prepara os vinhos, passando, misturando e dissolvendo os ingredientes adequados, a fim de obter o produto com as características requeridas; efetua lotes de vinho de acordo com as especificações recebidas, procedendo às ligações necessárias e acionando o sistema de bombagem a fim de misturar as quantidades dos diferentes tipos de vinho; verifica o indicador/medidor de capacidade, a fim de se verificar das quantidades de vinho trasfegados; colhe amostras dos diferentes lotes e envia-as à sala de provas e ou laboratório a fim de serem submetidas a prova e analisadas; lava o equipamento, utilizando materiais adequados.

*Profissional de armazém* - É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinhos e serviços complementares de armazém.

## **Grupo B**

### **Tanoeiros**

*Ajudante de encarregado de tanoaria* - É o trabalhador que colabora com o encarregado, coadjuvando-o na execução de tarefas que lhe são atribuídas e substituindo-o na ausência ou impedimento.

*Barrileiro* - É o trabalhador que após o período de aprendizagem terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l, com madeira devidamente aparelhada que lhe é entregue.

*Construtor de tonéis e bolseiros* - É o trabalhador que especificamente é responsável pela construção de tonéis e bolseiros, segundo as necessidades de capacidade da empresa.

*Encarregado de tanoaria* - É o trabalhador que na dependência do mestre de oficinas, quando ele existir, orienta o trabalho dos tanoeiros.

*Mestre de oficina* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços na oficina, devendo dar a sua opinião a escolha de materiais inerentes ao ofício.

*Tanoeiro de 1.ª* - É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses; emenda a madeira que se parta durante a construção ou que se estrafie. Faz acenos de medi-

ção, quando não corresponda às medidas exigidas.

*Tanoeiro de 2.ª* - É o trabalhador que executa as mesmas funções do tanoeiro de 1.ª, embora se exija a mesma produção e perfeição. A atividade deve ser predominante de aperfeiçoamento para tanoeiro de 1.ª

*Trabalhador não diferenciado* - É o trabalhador que faz o arrumo da tanoaria, procedendo à lavagem e limpeza do vasilhame novo ou reparado.

## **Grupo C**

### **Manutenção**

*Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro* - É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagens de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo e confeciona ou coloca tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens material derivado de madeira ou cartão.

*Lubrificador* - É o profissional que predominantemente lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

*Oficial eletrícista* - É o trabalhador eletrícista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Pré-oficial eletrícista* - É o trabalhador eletrícista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles executa trabalhos de menos responsabilidade.

*Serralheiro* - É o trabalhador que presta assistência às máquinas, e nomeadamente monta, repara e conserta máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

*Trolha ou pedreiro de acabamentos* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

## **Grupo D**

### **Motoristas e garagens**

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliar-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo de carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

*Motorista (pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta. Procede à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar as cargas e descargas e arrumação das mercadorias transportadas. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

*Servente de viaturas de carga* - É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias transportadas nos veículos de carga e faz entregas de volumes nos locais indicados pela firma.

## Grupo E

### Fogoeiros

*Chegador* - É o trabalhador também designado por «ajudante» ou «aprendiz de fogoeiro» que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogoeiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções, nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogoeiro.

*Fogoeiro* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo, ainda, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

## Grupo F

### Trabalhadores químicos

*Analista principal* - É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e sus derivados.

*Analista (químicos)* - É o trabalhador que efetua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

*Estagiário (analista químicos)* - É o trabalhador que realiza um estágio de aptidão às funções de analista.

*Preparador (químicos)* - É o trabalhador que colabora na execução de experiência, análises e ensaios químicos e físico-químicos sob orientação de um assistente analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação de equipamentos e executando outras tarefas acessórias.

## Grupo G

### Trabalhadores técnicos de vendas e caixeiros

*Caixeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) com condições de chefia habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo o uso e costumes, são inerentes a tal categoria.

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

*Caixeiro(a)-chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que

coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com um mínimo de 3 profissionais.

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

*Promotor(a) de vendas* - É o(a) trabalhador(a) que promove vendas sem as concretizar, colaborando em exposições ou outras formas de promoção.

*Vendedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que diligências e realiza as vendas fora do estabelecimento e envia relatórios sobre as vendas efetuadas, podendo ter as seguintes designações; caixeiro de praça, se atua na área do concelho onde se encontra instalada a sede ou delegação da empresa a que se encontra adstrito e conselhos limítrofes; caixeiro-viajante, se atua numa zona geográfica determinada, fora daqueles concelhos.

## Grupo H

### Serviços administrativos e auxiliares

#### Categorias e definição

*Analista de sistemas* - É o(a) trabalhador(a) que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informática, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, e consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos e determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organigramas e outras especificações para o programador; efetua testes, a fim de se certificar se, o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode corrigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

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

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

sárias para os levantamentos.

*Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços* - É o(a) trabalhador(a) que dirige ou chefia um sector dos serviços; são equiparados a esta categoria os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de contas e tenham sido indicados, nessa qualidade, à Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Chefe de secção ou chefe de vendas* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço.

*Cobrador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, normal e predominantemente, efetua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

*Contabilista/técnico de contas* - É o(a) trabalhador(a) que organiza os serviços de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Contínuo(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminha-los ou informá-los: fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

*Correspondente em línguas estrangeiras* - É o(a) trabalhador(a) que redige cartas e quaisquer outros documentos e escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessários, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.

*Diretor(a) de serviços ou chefe de escritório* - É o(a) trabalhador(a) que superintende em todos os serviços de escritório.

*Escriturário(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa varias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do

escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informações da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode efetuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento em tribunais ou repartições públicas.

*Estagiário* - É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita, por um período máximo de dois anos, para o exercício de uma profissão.

*Guarda* - É o(a) trabalhador(a) maior de 21 anos de idade, que assegura a defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

*Guarda-livros* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou espaciais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; pode preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Operador(a) de computador* - É o(a) trabalhador(a) que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos e verifica a exatidão das faturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Porteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

*Programador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores e das mecanográficas.

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

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

*Telefonista* - É o(a) trabalhador(a) que presta serviço numa central telefónica, transmite aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

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

## Grupo I

### Técnicos agrários

*Eng.º técnico agrário* - É o trabalhador que exerce dentro da empresa as funções compatíveis e correspondentes às suas habilitações específicas.

*Técnico estagiário* - É o trabalhador no primeiro ano da atividade.

## ANEXO II

### Condições de admissão e acessos

#### A - Trabalhadores de armazém

1- Condições de admissão: Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

2.1- 1 trabalhador com a categoria de encarregado geral de armazém nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de armazém.

2.2- 1 ajudante de encarregado de armazém por cada grupo de 10 trabalhadores de armazém.

2.3- Por cada 2 ajudantes de encarregado de armazém.

2.4- 1 trabalhador com a categoria de encarregado de armazém quando existam 5 ou mais trabalhadores de armazém.

3- Acesso:

3.1- O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de 1 ano, incluindo o período

experimental.

3.2- Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria máxima de profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a 6 meses. Para beneficiar dessa redução terá de fazer prova, no momento da alteração, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal.

3.3- Se o profissional de armazém, ao fazer os 18 anos de idade, ainda não tiver 1 ano de casa, terá completar o tempo suficiente para 1 ano, o qual funcionará como período de adaptação.

3.4- Operador(a) de enchimento/engarrafador(a) terá um período de adaptação de 6 meses, incluindo o período experimental, contando-se para este efeito o tempo de serviço noutra empresa do sector, nos termos do número 2.

#### B - Engenheiros técnicos agrários

1- Definição:

1.1- É todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior de engenharia nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar ações no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de atividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção florestal, atividade técnico-comercial, tecnologia dos produtos alimentares.

2- A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2.1- Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2- A admissão dos bacharéis em engenharia é feita pelo grau I que é considerado complemento de formação académica.

2.3- A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior.

2.4- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3- Preenchimento de lugares e cargos:

3.1- Aos profissionais de engenharia será sempre exigida carteira profissional, diploma ou documento equivalente, no ato da sua admissão.

3.2- Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitivamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respetiva.

3.3- O preenchimento de lugares e cargos pode ser efetuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;

d) Readmissão. A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d). O preenchimento de lugares e cargos obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4- Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respetivo organismo sindical e nos organismos oficiais, pela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5- Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior;
- e) Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido independentemente da idade da prevalência referida no número 3.4.

#### C - Trabalhadores administrativos

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior aqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, exceto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato.

1.1- A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos.

1.2- A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui fator de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

1.3- O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas nos números anteriores trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça, atualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

1.4- A pessoa com deficiência tem preferência na admis-

são para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

2- Acessos:

2.1- Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 3.

2.2- Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

2.3- Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

#### D - Caixeiros

1- Condições de admissão: Idade de 14 anos e habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

2.1- Caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de profissionais no estabelecimento, ou secção, seja igual ou superior a 3.

3- Acesso:

3.1- O praticante, logo que complete 3 anos de prática ou atinja 18 anos de idade, será promovido obrigatoriamente a caixeiro-ajudante.

3.2- O caixeiro-ajudante, após 2 anos de permanência nesta categoria, passará a caixeiro.

#### E - Fogueiros

1- Condições de admissão: Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas: Havendo 3 ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

3- Aprendizagem e acesso:

3.1- Os ajudantes ou aprendizes para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efetuar estágios de aprendizagem nos termos regulamentares os quais são de 1, 2 e 4 anos, em instalações de vapor de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> categorias, respetivamente, e ser aprovados em exame.

#### F - Motoristas

1- Condições de admissão: Idade de 21 anos, ou emancipado, e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações especiais:

2.1- Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre aquela solicite e o serviço o justifique.

#### G - Trabalhadores químicos

1- Condições mínimas:

1.1- *Analista principal* - curso de química laboratorial de instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

1.2- *Analista estagiário* - curso auxiliar de laboratório químico de escola industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2- Acesso:

a) Os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o primeiro ano de serviço.

#### H - *Trabalhadores eletricitas*

1- Condições de admissão: a) Idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

2.1- 1 chefe de equipa nos estabelecimentos com 3 ou mais oficiais eletricitas.

2.2- 1 encarregado nas empresas que tiverem ao seu serviço 5 oficiais.

3- Acesso:

3.1- Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso: a) Os pré-oficiais, após 3 períodos de 8 anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

3.2- a) Os trabalhadores eletricitas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com os cursos industriais de eletricista ou de montador eletricista e ainda os diplomados com os cursos de eletricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros - eletricitas da marinha de guerra portuguesa e cursos de mecânico eletricista ou radiomontador da Escola Militar de Eletromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré oficial, 2.º período.

b) Os trabalhadores eletricitas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo, a categoria de pré-oficial, 1.º período.

4- Deontologia profissional dos trabalhadores eletricitas:

4.1- O trabalhador terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente às normas de segurança de instalações elétricas.

4.2- O trabalhador também pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a categoria profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

#### I - *Trabalhadores de tanoaria*

1- Condições de acesso:

a) Idade de 18 anos, com exceção dos aprendizes, que é de 15 anos, e habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

2.1- 1 trabalhador com a categoria de mestre de oficina nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.2- 1 trabalhador com a categoria de encarregado nas empresas em que haja 5 ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.3- 1 ajudante de encarregado de tanoaria por cada grupo de 10 trabalhadores de tanoaria.

2.4- Havendo um só profissional tanoeiro, este terá obrigatoriamente a categoria de tanoeiro de 1.ª

3- Aprendizagem e acesso:

3.1- A duração da aprendizagem é de 3 anos, divididos para efeito de remuneração em 3 períodos anuais.

3.2- As empresas obrigam-se a designar, de acordo com o órgão sindical que representar os trabalhadores do interior da empresa, 1 ou mais encarregados de aprendizagem e formação profissional, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes.

3.3- Os encarregados aprendizagem e formação profissional deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral, aprovados pelo sindicato.

3.4- Em outubro de cada ano, as empresas darão conhecimento ao sindicato dos programas de aprendizagem e formação profissional, bem como dos encarregados de aprendizagem designados nos termos do número anterior.

3.5- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um cerceado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação do sector que a aprendizagem se verificou.

3.6- O número total de aprendizes não poderá exceder 50 % do número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se preveja a aprendizagem, podendo, no entanto, haver sempre 1 aprendiz.

3.7- Os aprendizes de tanoeiro, de serrador e de mecânico de tanoaria logo que completem 3 anos de estágio passarão à categoria de tanoeiro de 2.ª, de serrador ou de mecânico de tanoaria, de acordo com o seu sector profissional, depois de aprovados em exame profissional para a respetiva categoria, feito perante 1 representante da entidade patronal e de 1 do sindicato e, ainda, 1 técnico escolhido de comum acordo, que funcionará como árbitro.

3.8- Caso não obtenha aprovação nesse exame, o interessado terá 1 ano de aprendizagem, com vencimento de trabalhador não diferenciado, podendo então requerer novo exame no prazo de 6 meses; 3 se a decisão do júri for novamente desfavorável, poderá ainda o trabalhador requerer um último exame no prazo de 6 meses, passando à categoria de trabalhador não diferenciado, caso não obtenha aprovação.

3.9- O tanoeiro de 2.ª permanecerá durante um período nunca superior a 2 anos naquela categoria, findo o qual será obrigatoriamente classificado como tanoeiro de 1.ª

3.10- Poderão requerer exame para acesso à categoria imediata os aprendizes que se encontrem em condições para tal, mesmo antes de concluírem o tempo normal de aprendizagem.

#### ANEXO III

#### Retribuições mínimas mensais

**Tabela salarial «A»****Serviços administrativos e auxiliares**

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2018
I	Analista de sistemas Diretor(a) de serviços ou chefe de escritório	937
II	Chefe de departamento/de divisão/de serviços Contabilista/Técnico de contas Tesoureiro(a)	895
III	Chefe de secção ou chefe de vendas Guarda-livros Programador(a)	766
IV	Assistente administrativo Correspondente em língua estrangeira Secretário(a) de direção	715
V	Caixa Estenodactilógrafo em língua estrangeira Primeiro escriturário Operador de computadores de 1.ª	695
VI	Cobrador Estenodactilógrafo em língua portuguesa Operador de computadores de 2.ª (a) Segundo escriturário Telefonista de 1.	660
VII	Contínuo de 1.ª Estagiário de escriturário Guarda Porteiro Telefonista de 2.ª (a)	582
VIII	Contínuo de 2.ª (a) Servente de limpeza	581
IX	Estagiário	580

(a) Decorridos 2 anos serão promovidos a 1.ª

**Tabela salarial «B»****Trabalhadores de armazém**

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2017
A	Analista principal (químicos) Engenheiro técnico agrário Enólogo	809
B	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém Encarregado de tanoaria	754

C	Caixeiro-chefe de secção Mestre de oficina	731
D	Engenheiro técnico agrário-estagiário Enólogo (estagiário) Promotor de vendas Vendedor	709
E	Adeguero Ajudante de controlador de qualidade Analista (químicos) Chefe de enchimento Encarregado de armazém Fogoeiro de 1.ª Oficial electricista Serralheiro	669
F	Ajudante de adeguero Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria Fogoeiro de 2.ª Motorista de pesados	617
G	Caixeiro Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro Construtor de tonéis e balseiros Destilador Estagiário (analista químicos) Fiel de armazém Fogoeiro de 3.ª Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoeiro de 1.ª Trolha ou pedreiro de acabamentos	586
H	Lubrificador Pré-oficial electricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/vinagres/licores	583
I	Ajudante de motorista Barrileiro Chegador do 3.º ano Distribuidor Profissional de armazém(a) Servente de viaturas de carga Tanoeiro de 2.ª Trabalhador não diferenciado (tanoaria)	582
J	Caixeiro ajudante Chegador do 2.º ano Operador de enchimento/ engarrafador(a)	581

(a) O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo G.

Depositado em 2 de outubro de 2018, a fl. 71 do livro n.º 12, com o n.º 199/2018, 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 Empresarial de Viana do Castelo - AEVC e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2017.

### **CAPÍTULO I**

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

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **(Área e âmbito)**

1- A presente convenção colectiva de trabalho, doravante designada por CCT, obriga as empresas que se dediquem a actividade de comércio a retalho com (CAE REV 3: 47) - Comércio a retalho, excepto veículos automóveis e motociclos [de que se exclui apenas a (CAE REV 3: 473) - Comércio a retalho de combustível para veículos a motor em estabelecimentos especializados], também inclui as actividades contidas na (CAE REV 3: 9602) - Actividades de salões de cabeleireiros e institutos de beleza e (CAE REV 3: 9603) - Actividades funerárias e conexas, assim como com as (CAE REV 3: 96030 e 93130), representadas pelas associações outorgantes e os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

... ..

5- Esta CCT abrange 1007 empresas e 4839 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **(Vigência e denúncia)**

... ..

1- As tabelas salariais e previstas no anexo II, bem como as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de março de 2018.

... ..

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão e carreira profissional**

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **(Condições de admissão)**

... ..

5- Os trabalhadores admitidos para a profissão de operadores/supermercado/loja com idade inferior a 18 anos poderão ser classificados como praticantes.

6- Os trabalhadores admitidos na profissão de operador com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados com a categoria de operador-ajudante, sem prejuízo da alínea c) do III da cláusula 8.<sup>a</sup>

7- Os trabalhadores admitidos para a profissão de técnico de páginas da internet devem ter idade igual ou superior a 18 anos e 12.º ano, ou equivalente, ou experiência profissional.

§ único. As condições de admissão dos trabalhadores admitidos para a profissão de operadores de vendas na internet são iguais à dos outros operadores.

8- Os trabalhadores admitidos nas profissões das agências funerárias:

A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas pelo presente contrato é de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

9- Os trabalhadores admitidos nas profissões das carnes:

a) Idade mínima de admissão: 16 anos;

b) As habilitações mínimas legais;

c) Os trabalhadores, desde que comprovadamente, já tenham exercido as funções inerentes à sua categoria profissional, podem ser dispensados de corresponder às exigências atrás transcritas.

10- Os trabalhadores admitidos nas profissões de serviços pessoais - penteado e estética:

a) São condições gerais de admissão de trabalhadores:

– Ter idade mínima de 16 anos;

– Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercício das funções a desempenhar, verificada em prévio exame médico, a expensas da entidade empregadora.

b) Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos para o exercício da profissão;

c) A admissão ou promoção para cargos de chefia devem ter sempre em conta prioritariamente os trabalhadores da empresa, que necessariamente terão preferência para preenchimento dos referidos cargos;

d) Não é obrigatória a posse de título profissional para o exercício da profissão de posticeiro;

e) O exercício em exclusivo das actividades de apoio aos profissionais de penteado e de estética, designadamente de lavagem de cabeça, de manutenção da higiene global do estabelecimento, de preparação das condições de utilização dos espaços, equipamentos e produtos e de facturação, não está condicionado à posse de um título profissional.

Notas:

1- As habilitações referidas nos diversos grupos atrás indicados não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

2- Nas profissões cujo exercício legalmente depende da posse de carteira profissional ou título equivalente, as entidades patronais deverão, no momento da admissão, exigir a exibição deste título, sob pena das sanções previstas na lei, designadamente no Decreto-Lei n.º 29 931, de 15 de setembro de 1939, com as modificações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 33 744 e pelo Decreto-Lei n.º 43 182, de 23 de setembro de 1960.

11- A entidade patronal que admita um novo empregado obriga-se a conceder-lhe a categoria profissional que possuía ao serviço da entidade patronal anterior.

12- A entidade patronal poderá deixar de observar o disposto no número 5 desta cláusula, mas deverá ouvir previamente o sindicato respectivo e obter o acordo do trabalhador para tal efeito.

13- No caso de a entidade patronal querer aplicar a excepção prevista no número 6, o acordo do trabalhador deverá

constar de documento escrito e assinado por ambas as partes e do qual será dado conhecimento ao sindicato.

14- A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um empregado cujo contrato tenha sido rescindido por qualquer das partes nos doze meses anteriores a essa readmissão fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

15- As entidades patronais deverão consultar o Instituto de Emprego e Formação Profissional quando pretendam admitir um trabalhador na situação de desempregado.

.....

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

(Acesso)

.....

III- Operadores de supermercado/loja e operadores de vendas na internet:

a) Os praticantes com 2 anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria de operadores ajudantes.

b) Os operadores-ajudantes, logo que completem 3 anos de permanência na categoria, ou 21 anos de idade, serão imediatamente promovidos a operador de 2.<sup>a</sup>, sem prejuízo do disposto na alínea a).

c) Os trabalhadores com idade superior a 18 anos que ingressem pela primeira vez na profissão serão classificados nas categorias de operadores-ajudantes do 2.<sup>o</sup> ou 3.<sup>o</sup> ano consoante tenham mais de 19 ou de 20 anos respectivamente.

d) Os trabalhadores referidos na alínea c) deverão, em qualquer caso, permanecer na categoria de operador ajudante, pelo menos 1 ano.

e) Os operadores de 2.<sup>a</sup> e operadores de 1.<sup>o</sup>, serão promovidos às categorias superiores logo que completem 4 anos de permanência na sua categoria.

§ único. A carreira dos trabalhadores admitidos para a profissão de operadores de vendas na internet é igual à dos outros operadores.

IV- Trabalhadores em carnes:

Os trabalhadores classificados como praticante de carnes de 1.<sup>o</sup> ano, ascenderão a praticante de carnes de 2.<sup>o</sup> ano após um ano de permanência. Após 1 ano de permanência na categoria profissional de praticante de carnes do 2.<sup>o</sup> ano ascenderão à categoria profissional de segundo oficial de carnes. O segundo oficial de carnes ascenderá à categoria profissional de primeiro-oficial de carnes após 2 anos de permanência.

V- Trabalhadores de serviços pessoais - Penteado e estética:

a) Os estagiários após seis meses ascenderão à respectiva categoria profissional para a qual estagiarem.

b) O tempo de permanência nas restantes categorias será de três anos.

## CAPÍTULO V

### Retribuição

.....

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

(Retribuição fixa mínima)

.....

7- As entidades patronais obrigam-se a pagar todas as despesas de alimentação e alojamento dos profissionais de vendas externas, que os mesmos sejam obrigados a fazer em consequência do serviço prestado, mediante facturas, podendo optar pelo pagamento de uma importância nunca inferior às abaixo indicadas:

Pequeno-almoço - 3,11 €

Almoço - 12,06 €

Jantar - 12,06 €

Alojamento - 32,66 €

.....

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição de 4,00 € por dia completo de trabalho efectivamente prestado.

.....

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>-A

(Abono para falhas)

Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa têm direito a um abono para falhas no montante de 20,66 € mensais. Quando, por motivo de férias, doença, etc., os referidos trabalhadores forem substituídos, o subsídio será recebido pelo substituto em relação ao tempo que durar a substituição.

.....

## ANEXO I

### (Definição funcional de categorias)

A-Trabalhadores de comércio e correlativos

.....

*Gerente de loja* - É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial com área compreendida entre 1000 m<sup>2</sup> e 2500 m<sup>2</sup>.

*Encarregado de loja - B* - É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere e dirige uma unidade comercial com área até 500 m<sup>2</sup> e um número de trabalhadores igual ou inferior a seis.

*Operador supermercado/loja* - É o trabalhador que num supermercado ou loja, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação e transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla as saídas de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de vendas.

*Operador-ajudante* - É o trabalhador que estagia para operador de supermercado de 2.<sup>a</sup>

*Praticante (operador)* - É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que está em regime de aprendizagem.

*Operador de vendas na internet* - É o trabalhador que atende os clientes através da recepção das encomendas pela internet. Encaminha para os serviços adequados a encomenda ou finaliza a encomenda para o seu envio. Assegura o serviço pós-venda recebendo e analisando reclamações com vista à sua resolução.

*Técnico de páginas da internet* - É o trabalhador que procede à concepção técnica e ao planeamento de produtos multimédia com vista ao desenvolvimento de soluções de informação e comunicação para o comércio pela internet.

... ..

A- I- Trabalhadores de agências funerárias

... ..

A- II- Trabalhadores de carnes

*Encarregado de carnes* - O encarregado é o primeiro-oficial que no estabelecimento ou secção de talho, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores. Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este.

*Primeiro-oficial de carnes* - É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

*Segundo-oficial de carnes* - É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pelo dever de orientar os praticantes e aspirantes, podendo substituir aquele nas suas ausências ou impedimentos.

*Praticante de carnes* - É o trabalhador que, no exercício das suas funções auxilia os profissionais das categorias de 2.º oficial e 1.º oficial, prepara a carne para venda ao público, nomeadamente, desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios e do estabelecimento.

§ único. O primeiro-oficial designado para exercer as funções de encarregado pode regressar ao exercício das funções de primeiro-oficial, deixando, a partir desse momento, de ter direito ao acréscimo de retribuição estabelecido para as funções de encarregado.

... ..

C - Trabalhadores de serviços pessoais penteado e estética

*Cabeleireiro/barbeiro* - É o profissional que procede à lavagem e ao corte de cabelo, executa penteados e trabalhos técnicos de coloração, descoloração, permanente e desfrisagem, aplica cabeleiras e postigos em indivíduos de ambos os sexos e procede ao corte de barba com navalha.

*Posticeiro* - É o profissional que procede à preparação e implantação de cabelos na tela e efectua a preparação e a composição de postigos.

*Ajudante de cabeleireiro/barbeiro* - É o profissional que

executa lavagem de cabeça, isolamentos e enrolamentos de cabelos para permanentes e efectua colorações e descolorações.

*Manicura-pedicura (M/F)* - É o profissional que procede ao embelezamento de unhas e executa cuidados estéticos de limpeza e nutrição da pele, remoção superficial e espessamentos e massagem das mãos e dos pés.

*Esteticista-cosmetologista (M/F)* - É o profissional que executa cuidados estéticos do rosto, do corpo, das mãos e dos pés.

*Massagista de estética (M/F)* - É o profissional que executa massagens de estética por processos manuais e procede a cuidados estéticos dos pêlos.

Outras condições específicas - Tempo e forma de pagamento

Aos profissionais com a categoria de cabeleireiro/barbeiro - caberá ainda a percentagem de 50 % do apuro total semanal ou mensal desses trabalhadores, deduzidos que forem 15 % desse apuro para despesas da entidade patronal, sempre que tal apuro seja superior ao dobro das retribuições mínimas fixadas para aqueles profissionais e segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Percentagem} = \frac{\text{Apuro total} - 5\%}{2}$$

Por apuro total semanal ou mensal entende-se o apuro do trabalhador excluído das aplicações e eventuais impostos sobre serviços.

§ 1.º Para aplicação do número anterior, todas as entidades patronais devem possuir folhas de apuro, fornecidas e autenticadas pela associação que os representa, onde os profissionais registarão o valor dos seus trabalhos acto contínuo à prestação dos mesmos.

§ 2.º Todos os trabalhadores do sector de cabeleireiro/barbeiro terão direito a 10 % sobre o lucro nos produtos vendidos aos clientes por aqueles atendidos. Tratando-se, porém, de aplicação de lacas, loções faciais, ampolas, champôs, perfumes e cremes, a percentagem subirá a 20 %.

... ..

## ANEXO II

### Integração das novas profissões/Categorias profissionais por níveis salariais

Níveis	Categorias
II	Gerente loja
IV	Encarregado de carnes Encarregado de loja Técnico de páginas da internet
V	Esteticista-cosmetologista (M/F) de 1.ª Massagista de estética (M/F) de 1.ª Primeiro oficial de carnes

VI	Cabeleireiro/barbeiro de 1. <sup>a</sup> Esteticista-cosmetologista (M/F) de 2. <sup>a</sup> Massagista de estética (M/F) de 2. <sup>a</sup> Operador de supermercado/loja especializado Operador de vendas na internet especializado Segundo oficial de carnes
VII	Cabeleireiro/barbeiro de 2. <sup>a</sup> Esteticista-cosmetologista (M/F) de 3. <sup>a</sup> Manicura-pedicura mais de 1. <sup>a</sup> Massagista de estética (M/F) de 3. <sup>a</sup> Operador de supermercado/loja de 1. <sup>a</sup> Operador de vendas na internet de 1. <sup>a</sup>
VIII	Cabeleireiro/barbeiro de 3. <sup>a</sup> Manicura-pedicura (M/F) de 2. <sup>a</sup> Operador de supermercado/loja de 2. <sup>a</sup> Operador de vendas na internet de 2. <sup>a</sup> Posticeiro mais de 1. <sup>a</sup> Praticante de carnes do 2. <sup>o</sup> ano

IX	Posticeiro de 2. <sup>a</sup> Praticante de carnes do 1. <sup>o</sup> ano
X	Ajudante de cabeleireiro(a) de senhora Operador-ajudante de supermercado/loja de 3. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de vendas na internet de 3. <sup>o</sup> ano Posticeiro de 3. <sup>a</sup>
XI	Operador-ajudante de supermercado/loja de 2. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de vendas na internet de 2. <sup>o</sup> ano
XII	Operador-ajudante de supermercado/loja de 1. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de vendas na internet de 1. <sup>o</sup> ano
XIII	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano de operador de supermercado/loja Praticante de operador de vendas na internet de 2. <sup>o</sup> ano
XIV	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano de operador de supermercado/loja Praticante de operador de vendas na internet de 1. <sup>o</sup> ano

**Níveis salariais e retribuições certas mínimas**  
**Vencimentos**

Níveis	Categorias		Tabela	
			Grupo I	Grupo II
I	Chefe geral de escritório Director de serviços Gerente comercial	ESC ESC ESC	653,00 €	671,00 €
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Decorador-projectista Gerente loja Operador informático Técnico de contas	ESC ESC ESC COM COM COM ESC	639,00 €	658,00 €
III	Chefe de compras Chefe de vendas Encarregado geral Encarregado ou técnico de rádio e TV	COM COM COM ELEC	623,00 €	644,00 €
IV	Caixeiro chefe de secção Caixeiro encarregado Chefe de equipa ou chefe de equipa rádio e TV Chefe de secção Encarregado de agência funerária Encarregado de carnes Encarregado de loja Fiel de armazém Guarda-livros Inspector de vendas Técnico de computadores Técnico de páginas da internet	COM COM ELEC ESC COM COM COM COM COM ESC COM COM INF	618,00 €	639,00 €
V	Escriturário principal Esteticista-cosmetologista (M/F) de 1. <sup>a</sup> Massagista de estética (M/F) de 1. <sup>a</sup> Primeiro oficial de carnes Técnico de rádio e TV (com mais de 5 anos)	ESC BEL BEL COM ELEC	596,00 €	614,00 €



VIII	Ajudante de motorista Cabeleireiro/barbeiro de 3. <sup>a</sup> Canalizador de 3. <sup>a</sup> Cobrador Cobrador-distribuidor Costureiro de 3. <sup>a</sup> Costureiro de decoração de 3. <sup>a</sup> Empregado de agência funerária de 3. <sup>a</sup> Empregado de armazém de 3. <sup>a</sup> Manicura-pedicura (M/F de 2. <sup>a</sup> Mecânico de máquinas de escritório de 3. <sup>a</sup> Operador de supermercado/loja de 2. <sup>a</sup> Operador de vendas na internet de 2. <sup>a</sup> Polidor de 3. <sup>a</sup> Posticeiro mais de 1. <sup>a</sup> Praticante de carnes do 2. <sup>o</sup> ano Pré-oficial (elec. ou téc. de rádio e TV 3. <sup>o</sup> período) Telefonista Terceiro caixeiro Terceiro escriturário	ROD BEL MET COM COM COM COM COM COM BEL MET COM COM COM BEL COM ELEC ESC COM ESC	580,00 €	584,00 €
IX	Caixa de balcão Contínuo Dactilógrafo Distribuidor Embalador Estagiário 3. <sup>o</sup> ano Guarda Porteiro Posticeiro de 2. <sup>a</sup> Praticante de carnes do 1. <sup>o</sup> ano Pré-oficial (elect. ou téc. de rádio e TV 2. <sup>o</sup> ano)	COM ESC ESC COM COM ESC ESC ESC BEL COM ELEC	580,00 €	580,00 €
X	Ajudante de cabeleireiro(a) de senhora Caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano Florista ajudante Operador-ajudante de supermercado/loja de 3. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de vendas na internet de 3. <sup>o</sup> ano Posticeiro de 3. <sup>a</sup> Praticante do 3. <sup>o</sup> ano Pré-oficial (elec. ou téc. de rádio e TV 1. <sup>o</sup> ano) Servente Trabalhador de limpeza	BEL COM ESC COM COM COM BEL ESC ELEC COM COM	580,00 €	580,00 €
XI	Ajudante (elect. ou téc. de rádio e TV 2. <sup>o</sup> ano) Auxiliar de agência funerária Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de supermercado/loja de 2. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de vendas na internet de 2. <sup>o</sup> ano Praticante do 2. <sup>o</sup> ano	ELEC COM COM ESC COM COM MET	580,00 €	580,00 €
XII	Ajudante (elect. ou téc. de rádio e TV 1. <sup>o</sup> ano) Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de supermercado/loja de 1. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de vendas na internet de 1. <sup>o</sup> ano Praticante do 1. <sup>o</sup> ano	ELEC COM COM COM MET	580,00 €	580,00 €

XIII	Ap. (elect. ou téc. de rádio e TV 3.º ano ou período) Aprendiz do 4.º ano Paquete com 17 anos Praticante do 2.º ano de operador de supermercado/loja Praticante de operador de vendas na internet de 2.º ano Praticante do 4.º ano	ELEC MET ESC COM COM	580,00 €	580,00 €
XIV	Ap. (elect. ou téc. de rádio e TV 2.º ano ou período) Aprendiz 3.º ano Paquete de 16 anos Praticante 3.º ano Praticante do 1.º ano de operador de supermercado/loja Praticante de operador de vendas na internet de 1.º ano	ELEC MET ESC COM COM COM	580,00 €	580,00 €
XV	Ap. (elect. ou téc. de rádio e TV 1.º ano ou período) Aprendiz 2.º ano Paquete com mais de 15 anos Praticante 2.º ano	ELEC MET ESC COM	580,00 €	580,00 €
XVI	Aprendiz 1.º ano Paquete com 14 anos Praticante 1.º ano	MET ESC COM	580,00 €	580,00 €

Classificação das empresas por grupos:

- São incluídas no grupo I as empresas com menos de 12 trabalhadores;
- São incluídas no grupo II as empresas com 12 ou mais trabalhadores;
- Uma vez incluídas no grupo II, as empresas manter-se-ão enquadradas nesse grupo, mesmo que se alterem as condições que levaram a esse enquadramento.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência do contrato

#### Cláusula 1.ª

##### (Área e âmbito)

1- A presente convenção colectiva de trabalho, doravante designada por CCT, obriga as empresas que se dediquem a actividade de comércio a retalho com (CAE REV 3: 47) - comércio a retalho, excepto veículos automóveis e motociclos [de que se exclui apenas a (CAE REV 3: 473) - Comércio a retalho de combustível para veículos a motor em estabelecimentos especializados], também inclui as actividades contidas na (CAE REV 3: 9602) - Actividades de salões de cabeleireiros e institutos de beleza e (CAE REV 3: 9603) - Actividades funerárias e conexas, assim como com as (CAE's REV 3: 96030 e 93130), representadas pelas associações outorgantes e os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2- Este contrato aplica-se no distrito de Viana do Castelo e obriga, por uma parte, os trabalhadores representados pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, e por outra parte, as empresas

representadas pelas associações outorgantes.

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

4- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito para publicação, o respectivo Regulamento de Extensão a todas as empresas e seus trabalhadores que, desenvolvendo actividade económica no âmbito desta convenção, não se encontrem filiadas e filiados nas organizações patronais e sindicais outorgantes.

5- Esta CCT abrange 1007 empresas e 4839 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### (Vigência e denúncia)

1- A presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo prazo mínimo de 12 meses, renovando-se por iguais períodos enquanto não for substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2- As tabelas salariais e previstas no anexo III, bem como as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de março de 2018 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia deverá ser feita com a antecedência mínima de 90 dias do prazo que se pretenda para a entrada em vigor do novo contrato, e consiste na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

4- A outra parte deverá apresentar uma resposta no prazo de 30 dias a constar da data de recepção da proposta da denúncia.

5- A denúncia desta CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de carácter pecuniário, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no número anterior.

6- A ausência da resposta no prazo referido no número anterior, entende-se como aceitação tácita da proposta.

7- Apresentada a resposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 15 dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por

um período máximo de 30 dias.

8- Enquanto não entrar em vigor a nova convenção colectiva, continuará válido e aplicar-se-á aquele cuja revisão se pretende.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

... ..

5- Os trabalhadores admitidos para a profissão de operadores/supermercado/loja com idade inferior a 18 anos poderão ser classificados como praticantes.

6- Os trabalhadores admitidos na profissão de operador com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados com a categoria de operador-ajudante, sem prejuízo da alínea c) do III da cláusula 8.<sup>a</sup>

7- Os trabalhadores admitidos para a profissão de técnico de páginas da internet devem ter idade igual ou superior a 18 anos e 12.<sup>o</sup> ano, ou equivalente, ou experiência profissional.

§ único. As condições de admissão dos trabalhadores admitidos para a profissão de operadores de vendas na internet são iguais à dos outros operadores.

8- Os trabalhadores admitidos nas profissões das agências funerárias:

A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas pelo presente contrato é de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

9- Os trabalhadores admitidos nas profissões das carnes:

d) Idade mínima de admissão: 16 anos;

e) As habilitações mínimas legais;

f) Os trabalhadores, desde que comprovadamente, já tenham exercido as funções inerentes à sua categoria profissional, podem ser dispensados de corresponder às exigências atrás transcritas.

10- Os trabalhadores admitidos nas profissões de serviços pessoais - penteado e estética:

f) São condições gerais de admissão de trabalhadores:

– Ter idade mínima de 16 anos;

– Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercício das funções a desempenhar, verificada em prévio exame médico, a expensas da entidade empregadora.

g) Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos para o exercício da profissão;

h) A admissão ou promoção para cargos de chefia devem ter sempre em conta prioritariamente os trabalhadores da empresa, que necessariamente terão preferência para preenchimento dos referidos cargos;

i) Não é obrigatória a posse de título profissional para o exercício da profissão de posticeiro;

j) O exercício em exclusivo das actividades de apoio aos profissionais de penteado e de estética, designadamente de

lavagem de cabeça, de manutenção da higiene global do estabelecimento, de preparação das condições de utilização dos espaços, equipamentos e produtos e de facturação, não está condicionado à posse de um título profissional.

Notas:

1- As habilitações referidas nos diversos grupos atrás indicados não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

2- Nas profissões cujo exercício legalmente depende da posse de carteira profissional ou título equivalente, as entidades patronais deverão, no momento da admissão, exigir a exibição deste título, sob pena das sanções previstas na lei, designadamente no Decreto-Lei n.º 29 931, de 15 de setembro de 1939, com as modificações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 33 744 e pelo Decreto-Lei n.º 43 182, de 23 de setembro de 1960.

11- A entidade patronal que admita um novo empregado obriga-se a conceder-lhe a categoria profissional que possuía ao serviço da entidade patronal anterior.

12- A entidade patronal poderá deixar de observar o disposto no número 5 desta cláusula, mas deverá ouvir previamente o sindicato respectivo e obter o acordo do trabalhador para tal efeito.

13- No caso de a entidade patronal querer aplicar a excepção prevista no número 6, o acordo do trabalhador deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes e do qual será dado conhecimento ao sindicato.

14- A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um empregado cujo contrato tenha sido rescindido por qualquer das partes nos doze meses anteriores a essa readmissão fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

15- As entidades patronais deverão consultar o Instituto de Emprego e Formação Profissional quando pretendam admitir um trabalhador na situação de desempregado.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Antiguidade)

1- Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administradores ou sócios-gerentes comuns deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

2- O tempo de serviço prestado pelos trabalhadores à entidade patronal ou empresa associada em área não abrangida por este contrato será contado, para todos os efeitos, na sua antiguidade, se o trabalhador voltar a exercer a sua actividade na área deste contrato.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Definição funcional de categorias)

1- As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

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

Cláusula 6.<sup>a</sup>

(Criação de novas categorias)

1- Por acordo entre as partes poderão ser criadas novas categorias profissionais. Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares na empresa.

2- As novas categorias, suas definições e atribuições próprias consideram-se parte integrante da presente convenção para todos os efeitos da mesma, após publicação.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

(Dotações mínimas)

1- A classificação por categorias é feita tendo por base os quadros de densidade e as condições previstas no anexo II.

2- A entidade patronal comunicará ao sindicato as alterações ao respectivo quadro de pessoal nos 30 dias posteriores à alteração.

3- Quando as entidades patronais tenham filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais concelhos deste distrito, serão os empregados nestas e no estabelecimento central sempre consideradas em conjunto para efeito de classificação, sem prejuízo das proporções em, cada estabelecimento.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

(Acesso)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior ou à classe superior dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para serviço de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada:

I- Caixeiros e similares:

a) Os praticantes com 2 anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria de caixeiros-ajudantes;

b) Os caixeiros-ajudantes, logo que completem 3 anos de permanência na categoria, ou 21 anos de idade, serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros, sem prejuízo do disposto na alínea a);

c) Os trabalhadores com idade superior a 18 anos que ingressem pela primeira vez na profissão serão classificados nas categorias de caixeiros-ajudantes do 2.º ou 3.º ano consoante tenham mais de 19 ou de 20 anos respectivamente;

d) Os trabalhadores referidos na alínea c) deverão, em qualquer caso, permanecer na categoria de caixeiro ajudante, pelo menos 1 ano;

e) Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros, serão promovidos às categorias superiores logo que completem 4 anos de permanência na sua categoria;

f) Os auxiliares de agência de funerária, logo que completem 3 anos de permanência na categoria, ou 21 anos de idade, serão imediatamente promovidos a empregado de agência funerária de 3.<sup>a</sup>;

g) Os empregados de agência funerária de 3.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> serão

promovidos à categoria superior logo que completem 4 anos de permanência na sua categoria.

II- Profissionais de escritório e profissões correlativas:

a) Os estagiários logo que completem 3 anos de permanência na categoria ou atinjam 21 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários;

b) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários, serão promovidos à categoria imediatamente superior logo que completem 4 anos de permanência na sua categoria;

c) Os dactilógrafos serão promovidos nas mesmas condições dos estagiários sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;

d) Os paquetes que atinjam 18 anos de idade passam obrigatoriamente a uma das seguintes categorias: estagiário, contínuo ou porteiro;

e) Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções automáticas determinadas nos números anteriores, queiram promover trabalhadores à categoria imediatamente superior, atenderão à sua competência, zelo profissional e antiguidade;

f) Para aplicação das normas expresses nas alíneas b) a e) deste item, produzirá efeitos o tempo de permanência ao serviço da entidade patronal que o trabalhador contar, à data de entrada em vigor deste contrato.

III- Operadores de supermercado/loja e operadores de vendas na internet:

a) Os praticantes com 2 anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria de operadores ajudantes;

b) Os operadores-ajudantes, logo que completem 3 anos de permanência na categoria, ou 21 anos de idade, serão imediatamente promovidos a operador de 2.<sup>a</sup>, sem prejuízo do disposto na alínea a);

c) Os trabalhadores com idade superior a 18 anos que ingressem pela primeira vez na profissão serão classificados nas categorias de operadores-ajudantes do 2.º ou 3.º ano consoante tenham mais de 19 ou de 20 anos respectivamente;

d) Os trabalhadores referidos na alínea c) deverão, em qualquer caso, permanecer na categoria de operador ajudante, pelo menos 1 ano;

e) Os operadores de 2.<sup>a</sup> e operadores de 1.<sup>a</sup>, serão promovidos às categorias superiores logo que completem 4 anos de permanência na sua categoria.

§ único. A carreira dos trabalhadores admitidos para a profissão de operadores de vendas na internet é igual à dos outros operadores.

IV- Trabalhadores em carnes:

Os trabalhadores classificados como praticante de carnes de 1.º ano, ascenderão a praticante de carnes de 2.º ano após um ano de permanência. Após 1 ano de permanência na categoria profissional de praticante de carnes do 2.º ano ascenderão à categoria profissional de segundo oficial de carnes. O segundo oficial de carnes ascenderá à categoria profissional de primeiro-oficial de carnes após 2 anos de permanência.

IV- Trabalhadores de serviços pessoais - penteado e estética:

a) Os estagiários após seis meses ascenderão à respectiva

categoria profissional para a qual estagiarem;

b) O tempo de permanência nas restantes categorias será de três anos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho prestado.

3- Para os trabalhadores admitidos por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança e direcção.

4- Para os trabalhadores admitidos por contrato a termo certo o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite;

c) Findo o período experimental a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

### CAPÍTULO III

#### Formação profissional

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### (Princípios gerais)

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- As empresas devem elaborar em cada ano planos de formação.

3- As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovida.

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

5- Os trabalhadores que concluíam com aproveitamento acções de formação profissional realizada e ou reconhecida pelo IEFP terão direito, a uma só vez, a ser reclassificados em categoria profissional correspondente à formação ministrada.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### (Planos de formação)

1- No âmbito do sistema de formação profissional, compete às empresas:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

c) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3- O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar aos trabalhadores contratados a termo.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### (Informação e consulta)

1- As empresas devem dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação 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.

2- Os trabalhadores, na parte que a cada um diga respeito, a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais emitirão parecer sobre o diagnóstico de necessidades de qualificação e o projecto de plano de formação, no prazo de 15 dias.

3- A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais emitirão parecer sobre o relatório anual de formação contínua, no prazo de 15 dias a contar da sua recepção.

4- Decorrido o prazo referido no número anterior sem que qualquer dos pareceres tenha sido entregue à empresa, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### (Crédito de horas para formação contínua)

1- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta horas no ano de 2005 de formação certificada.

2- O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Sempre que haja interesse para a empresa e para o trabalhador pode ocorrer a antecipação, até ao máximo de três anos, do número de horas anuais de formação.

5- Nas situações de acumulação de créditos, a imputação da formação realizada inicia-se pelas horas dos anos mais distantes, sendo o excesso imputado às horas correspondentes ao ano em curso.

6- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

#### CAPÍTULO IV

### Direitos - Deveres e garantias das partes

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Deveres das entidades patronais)

1- São deveres das entidades patronais:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;

b) Passar certificado ao trabalhador após cessação do contrato de trabalho, donde conste o tempo durante o qual aquele esteve ao seu serviço e cargo ou cargos desempenhados, devendo o certificado conter quaisquer outras referências, quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

c) Passar atestados de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, onde conste, além da categoria, a data de admissão e respectivo vencimento;

d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a sua respectiva categoria salvo se houver prévio acordo do trabalhador, que obrigatoriamente deverá ser comunicado por escrito ao respectivo sindicato;

f) Não deslocar, em principio, qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica;

g) Prestar às partes outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

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

i) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes, delegados e representantes de organismos sindicais, dirigentes de instituições de previdência, representantes nas comissões de higiene e segurança e bombeiros voluntários, para o exercício das suas funções;

j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentam estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes na medida do possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais referidos nas condições expressas dispensados do prolongamento do horário de trabalho;

k) Indemnizar as trabalhadores pelos prejuízos causados por acidente de trabalho ou doenças profissionais;

l) Cobrar e enviar mensalmente ao sindicato o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale do correio, acompanhados dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos em todas as suas colunas com a indicação clara das categorias e vencimentos, em relação aos trabalhadores que o hajam solicitado nos termos da lei;

m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa;

n) A admissão deve ser participada ao sindicato interessado nos oito dias seguintes à entrada do trabalhador ao serviço, com as seguintes informações: nome, residência, categoria, idade, retribuição e data de admissão.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, salvo se a defesa dos trabalhadores ou da economia nacional, assim o exigir, nos casos de tentativa de despedimento ou de encerramento;

c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

f) Usar de urbanidade nas suas relações como prestador de trabalho;

g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

h) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;

i) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

j) Acompanhar e ajudar na aprendizagem dos que ingressam na profissão;

k) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador dentro da competência que por aquela lhe for atribuída.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, despedi-lo, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou

dos companheiros;

c) Em caso algum baixar a categoria, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho individual de forma que, dessa modificação, resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo havendo acordo do trabalhador, do sindicato e autorização do delegado do Ministério do Trabalho;

d) Transferir o trabalhador para outro local, salvo o acordo deste e do sindicato representativo;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

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

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

h) Obrigar qualquer trabalhador a desempenhar com carácter sistemático funções diferentes daquelas para que foi contratado ou prestar serviços para firmas diferentes daquelas que o abrangem.

2- A prática pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada no número 5 da cláusula 43.<sup>a</sup>

3- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1 desta cláusula.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Transmissão do estabelecimento e cessação da actividade)

1- No caso de o estabelecimento mudar de proprietário por qualquer título, a posição dos empregados, que no mesmo exerçam a sua actividade, relativamente aos seus contratos de trabalho, transmite-se ao adquirente, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho já houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente, o adquirente e os profissionais, no sentido destes continuarem ao serviço do transmitente noutra estabelecimento, sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte.

§ único. Reserva-se aos trabalhadores ao serviço do transmitente, a faculdade de rescindir o contrato, por motivo de transmissão, tendo direito à indemnização prevista no número 4 desta cláusula.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para estes efeitos deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, ou levar ao conhecimento do pessoal ausente, por motivos justificados, de que devem, reclamar os seus créditos.

3- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

4- No caso da empresa cessar a sua actividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista no número 5 da cláusula

50.<sup>a</sup> deste contrato, salvo se, e com o acordo dos trabalhadores, a entidade patronal os transferir para outra firma ou estabelecimento, sendo-lhes garantidos, por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessa a sua actividade.

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

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho terá as seguintes durações diárias e semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados pelas empresas:

a) 8 horas por dia e 40 horas por semana, para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho nem ao sábado, a partir das 13 horas, nem ao domingo;

b) 8 horas por dia e 40 horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho ao domingo;

c) 8 horas por dia e 40 horas por semana para os trabalhadores que prestam a sua actividade em estabelecimentos de venda ao público que não pratiquem o encerramento ao domingo;

d) 8 horas por dia e 38 horas por semana para os trabalhadores de escritório.

2- A alteração do horário de trabalho que implique mudança do regime de descanso semanal carece sempre do prévio acordo escrito do trabalhador, efectuado com pelo menos um mês de antecedência, podendo este prescindir de tal exigência.

3- A prestação do trabalho pode ter a duração até seis horas consecutivas, e o intervalo de descanso pode ser reduzido ou excluído, sem prejuízo do trabalhador poder usufruir de uma refeição ligeira até ao período máximo de 15 minutos, durante a prestação do trabalho.

4- Nas empresas que tenham escritórios junto das filiais ou quaisquer outras dependências poderá o trabalho de escritório ser regulado pelo horário destas, mediante autorização da delegação do Ministério do Trabalho em face de requerimento devidamente fundamentado, não podendo o período de trabalho exceder os limites fixados no número 1 desta cláusula.

5- Haverá tolerância de 15 minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período, normal diário de trabalho até ao limite de 60 minutos mensais.

6- A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de 10 minutos, na hora de entrada ao serviço, até ao limite de 60 minutos mensais.

7- Os trabalhadores que prestem trabalho normal aos domingos, têm direito por cada domingo trabalhado a um subsídio de valor correspondente a 5 % do salário base.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**(Trabalho suplementar)**

Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal.

1- Nenhum trabalhador poderá ser abrigado prestar trabalho suplementar contra a sua vontade.

2- A prestação do trabalho suplementar não pode exceder 2 horas diárias, excepto por motivo de balanço, e em caso algum 120 horas anuais.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**(Remuneração do trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar em dia normal de trabalho dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % da retribuição na 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas ou fracções subsequentes;
- c) 100 % incluindo a retribuição especial por trabalho nocturno entre as 20 e as 24 horas;
- d) 200 % se o trabalho for prestado entre as 24 e as 8 horas.

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

Vencimento mensal x 12

Horas de trabalho semanal x 52

2- Para os efeitos do número anterior qualquer fracção da primeira hora de trabalho extraordinário será considerada como hora completa.

3- O pagamento da remuneração do trabalho suplementar deverá ser efectuado até ao último dia do mês em que o trabalho foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

4- O trabalhador tem direito a reclamar, dentro do prazo legal, o não cumprimento do pagamento das horas extraordinárias. Esta exigência não pode constituir motivo para despedimento. Se o houver, será considerado abusivo, nos termos da lei.

5- As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho extraordinário, onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, façam as respectivas anotações.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**(Isenção de horário de trabalho)**

1- Os trabalhadores isentos do horário de trabalho, nos termos legais, têm direito a uma remuneração especial.

2- A retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

3- Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores de categoria superior a primeiro-caixeiro ou primeiro-escriturário, devendo os requerimentos de isenção ser entregues ao delegado do Ministério do Trabalho, acompanhados das declarações de anuência dos trabalhadores.

Neles deve constar necessariamente a retribuição especial a atribuir.

CAPÍTULO V

**Retribuição**

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**(Retribuição fixa mínima)**

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato é assegurada a retribuição fixa mínima, mensal constante do anexo III.

2- Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, mensalmente, a retribuição fixa mínima prevista no anexo III.

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

4- O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao final do mês seguinte àquele em que se efectuou a promoção de vendas.

5- A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um recibo, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Caixa de Previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal e as horas suplementares ou, a trabalho nos dias de descanso semanal ou de feriado, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

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

7- As entidades patronais obrigam-se a pagar todas as despesas de alimentação e alojamento dos profissionais de vendas externas, que os mesmos sejam obrigados a fazer em consequência do serviço prestado, mediante facturas, podendo optar pelo pagamento de uma importância nunca inferior às abaixo indicadas:

Pequeno-almoço - 3,11 €

Almoço - 12,06 €

Jantar - 12,06 €

Alojamento - 32,66 €

Sempre que o trabalhador tenha que se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á 0,24 do preço de um litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

8- Se o trabalhador transportar qualquer passageiro no interesse e com autorização por escrito da entidade patronal, será esta sempre responsável pelos danos resultantes do acidente de viação ocorrido em serviço.

9- No caso de a empresa fornecer viatura ao empregado ou este utilizar viatura própria, obriga-se aquela a efectuar o seguro obrigatório o qual abrangerá, além dele, os passageiros transportados gratuitamente.

10- Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça não pode

ser alterada a área de trabalho nem mudada a clientela, sem prévio acordo destes profissionais.

11- Sempre que a entidade patronal pretenda proceder às alterações atrás referidas, mesmo que o trabalhador dê o seu acordo, qualquer eventual quebra de vendas será da sua inteira responsabilidade, ficando esta obrigada a garantir ao trabalhador um mínimo de remuneração igual à anterior à alteração.

12- Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nesta CCT.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição de 4,00 € por dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2- O valor do subsídio de refeição do número anterior não será considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3- Não terão direito ao subsídio de alimentação os trabalhadores ao serviço de entidades que forneçam refeições ou participem com montante não inferior ao subsídio de refeição.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>-A

##### (Abono para falhas)

Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa têm direito a um abono para falhas no montante de 20,66 € mensais. Quando, por motivo de férias, doença, etc., os referidos trabalhadores forem substituídos, o subsídio será recebido pelo substituto em relação ao tempo que durar a substituição.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Compensação por horário de trabalho especial)

Os trabalhadores que pratiquem o horário de trabalho previsto na alínea *b*) do número 1 da cláusula 18.<sup>a</sup>, enquanto durar esse horário especial, têm direito a uma compensação mensal correspondente ao valor de 8,5 % sobre o salário base, por cada mês ou fracção.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição, durante o tempo em que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 360 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1- Às retribuições certas auferidas pelo profissional sem acesso obrigatório será acrescida uma diuturnidade de 8 % por cada três anos de permanência na mesma categoria, no máximo de três diuturnidades.

2- O disposto o número anterior aplica-se e todos os profissionais ao serviço, contando-se-lhes para o cálculo das diuturnidades, todo o tempo de permanência na actual categoria e na mesma entidade ou associada.

3- O valor das diuturnidades acrescerá às retribuições efectivas, e será calculado com base nas tabelas do anexo III.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 15 de dezembro, um subsídio igual à retribuição mensal normal.

2- Se o trabalhador ainda não tiver completado um ano de serviço, o subsídio, será parcial, de tantos duodécimos quantos os meses decorridos desde o da admissão até ao fim do ano.

3- Havendo cessação do contrato de trabalho, serão pagos tantos duodécimos quantos os meses decorridos desde o início do ano, ou desde o mês da admissão se foi posterior, até ao da cessação do contrato.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

- I- Descanso semanal e feriados
- II- Férias
- III- Faltas
- IV- Impedimentos prolongados

#### I- Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Período de descanso semanal)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, em cada semana, a um dia de descanso complementar e um dia de descanso obrigatório que serão praticados de forma seguinte:

*a)* Nos horários que sejam organizados para que não haja prestação de trabalho nem ao sábado a partir das 13 horas nem ao domingo, o descanso obrigatório coincide sempre com o domingo e o complementar coincide sempre com o sábado;

*b)* Nos horários que sejam organizados para que não haja prestação de trabalho ao domingo, o descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo, sendo o complementar gozado de segunda-feira a sábado, inclusive.

§ único. Por acordo expresso com o trabalhador o descan-

so complementar pode ser gozado de forma diversa;

c) Nos horários que sejam organizados por forma a prevenir prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos uma vez por mês ao domingo.

§ único. Os dias de descanso semanal serão gozados em dias completos, preferencialmente consecutivos, sendo o 1.º dia considerado de descanso complementar e o 2.º obrigatório.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1- São considerados feriados:

1 de janeiro

Terça-Feira de Carnaval

Segunda-Feira de Páscoa

25 de abril

Corpo de Deus

1.º de maio

10 de junho

15 de agosto

5 de outubro

1 de novembro

1 de dezembro

8 de dezembro

25 de dezembro

Feriado municipal

2- Nos concelhos onde não haja feriado municipal, ou este coincida com feriado nacional, será considerado como tal o feriado da sede do distrito.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados)

1- O trabalho prestado nos dias de descanso e feriados, será pago com mais 200 % além da retribuição normal aos trabalhadores cujo contrato tenha sido celebrado antes do dia 1 de março de 2016;

Para os contratos celebrados após 1 de março de 2016, o pagamento aos trabalhadores será pago com mais 150 % além da retribuição normal.

§ único. o trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal e feriados confere ainda direito ao trabalhador a descansar num dos 3 dias seguintes sem perda de retribuição.

2- O trabalho suplementar prestado nas tardes de sábado, para aqueles que pratiquem o horário previsto no número 1 da alínea a) da clausula 18.<sup>a</sup> será pago com mais 50 % além da retribuição normal para os trabalhadores cujo contrato tenha sido celebrado antes do dia 1 de março de 2016. O trabalho suplementar prestado nas tardes de sábado, para aqueles que pratiquem o horário previsto no número 1 da alínea a) da clausula 18.<sup>a</sup> será pago com mais 40 % além da retribuição normal para os trabalhadores cujo contrato tenha sido celebrado após do dia 1 de março de 2016.

3- Qualquer fracção de trabalho prestado aos domingos e feriados, que tenha duração inferior à normal, será remunerada e compensada como dia inteiro nos termos do número 1.

4- Qualquer fracção de trabalho prestado nas tardes de sá-

bado que tenha duração inferior à normal será remunerada como se tivesse trabalhado pelo menos quatro horas.

## II- Férias

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### (Direito de férias)

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

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

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

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

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

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

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

5- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

6- No ano de admissão o trabalhador terá direito, após o período experimental, a gozar um período de férias equivalente a 2 dias úteis por cada mês que decorra desde o mês de admissão até ao fim do ano, se entretanto não tiver havido rescisão do contrato, caso em que contará apenas até ao mês em que se verificou esse facto.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### (Marcação do período de férias)

1- O período de férias é marcado por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal marcar as férias e elaborar o respectivo mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou o sindicato, pela ordem indicada.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias ente 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

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

5- O início das férias deverá ser imediatamente a seguir ao dia de descanso obrigatório.

6- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

7- 6, Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que es-

tejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência, salvo o caso de constituírem 50 % ou mais do pessoal ao serviço abrangido por este contrato.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**(Subsídio de férias)**

1- A entidade patronal pagará a todas os trabalhadores, antes do início do período de férias, um subsídio, igual a um mês de retribuição.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se verifique durante o período de férias.

3- Na hipótese prevista no número 6 da cláusula 32.<sup>a</sup>, o subsídio de férias será igual à retribuição correspondente aos dias de férias a que tiver direito.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>**

**(Alteração do período de férias)**

1- Se depois de marcado o período de férias a entidade patronal, por exigências imperiosas de funcionamento motivo de interesse da empresa, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**

**(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)**

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

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

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

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**

**(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)**

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

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

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

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**(Doença no período de férias)**

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

2- Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no número 3 da cláusula 37.<sup>a</sup>

3- A aprova da situação de doença prevista no número 1 podará ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo neste último caso do direito de fiscalização e controlo, por médico indicado pela entidade patronal.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**(Violação do direito a férias)**

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

**III- Faltas**

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**

**(Definição de faltas)**

1- Par falta entende-se a ausência, por inteiro, de um dia 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 41.<sup>a</sup>**

**(Tipos de faltas)**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As dadas por nascimento de filhos até 2 dias úteis;

c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais, ou

instituições de Previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

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

g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

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

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Faltas por motivos de falecimento de parentes ou afins)

1- Nos termos da alínea c) do número 1 da cláusula anterior o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de conjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, ou seja: pais, filhos, enteados, genros, noras, sogras, padrastrós e madrastras.

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, ou seja: irmãos, avós, bisavós, netos, bisnetos, e cunhados.

2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Comunicação e prova das faltas justificadas)

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

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

3- O não cumprimento dos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A entidade patronal pode, nos 15 dias seguintes à comunicação das faltas justificadas exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas justificadas)

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do número 1 da cláusula 41.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador

tenha direito a subsídio de Previdência respectivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 59.<sup>a</sup>;

c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas injustificadas)

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

2- Não podem ser computados no número de faltas injustificadas os dias que não sejam dias úteis de trabalho.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

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

1- As faltas justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito 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 até ao limite de um terço do período férias a que o trabalhador tiver direito.

## IV- Impedimentos prolongados

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Impedimentos prolongados)

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

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Durante o período fixado no número anterior será pago, ao seu representante uma importância correspondente a 100% da retribuição certa mínima fixada no anexo III desde que o facto criminoso que lhe é imputado tenha sido praticado ao serviço e no interesse da entidade patronal.

## CAPÍTULO VII

### Da cessação do contrato

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Causas da cessação do contrato de trabalho)

1- O contrato cessa por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela entidade patronal, com justa causa;

d) Rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**(Despedimento por justa causa)**

Só poderá haver despedimento com justa causa, nos termos da lei.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**(Rescisão pelo trabalhador)**

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

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

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

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

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança do trabalho;

f) Lesão culposa de interesses, patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

5- A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número 4 confere ao trabalhador o direito à indemnização de um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**(Casos especiais da cessação do contrato de trabalho)**

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

2- Decorridos os primeiros quinze dias, e até ao termo dos sessenta dias de vigência do contrato, poderá ser invocada como motivo atendível, nos termos do respectivo regime, a inaptidão do trabalhador para o posto de trabalho ou cargo para que foi contratado.

CAPÍTULO VIII

**Sanções**

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**(Sanções disciplinares)**

1- As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes san-

ções:

a) Repreensão simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

c) Multa;

d) Suspensão com perda de retribuição;

e) Despedimento.

2- Para efeito de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, comportamento anterior, categoria e posição hierárquica do trabalhador.

3- As multas aplicadas por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária, e em cada ano civil a retribuição correspondente a dez dias.

4- A suspensão de trabalho não pode exceder seis dias por cada infracção, e em cada ano civil o total de trinta dias.

5- As entidades patronais deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do número 1 desta cláusula e, bem assim, os motivos que a determinaram. Da aplicação das penalidades previstas nas referidas alíneas pode o trabalhador visado impugná-las judicialmente.

6- Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas no corpo desta cláusula sem previamente ser ouvido.

7- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

8- As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) a e) do número 1 desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração de prévio processo disciplinar, sob pena de nulidade.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**(Sanções abusivas)**

1- Consideram-se abusivos as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 15.<sup>a</sup>;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou outros de representação de trabalhadores;

d) Denunciar o não cumprimento deste contrato e demais legislação por parte da entidade patronal;

e) Depor em tribunal em defesa de colegas de trabalho;

f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**(Consequência da aplicação de sanções abusivas)**

1- A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da

cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal pela violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização não inferior ao dobro da fixado na cláusula 53.<sup>a</sup> e, no caso da alínea, c) do número 1 da cláusula anterior, não será inferior à retribuição correspondente a vinte e quatro meses.

3- Tratando-se de multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida e, no caso da alínea c), não será nunca inferior a vinte vezes aqueles quantias.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

I- Parentalidade - Maternidade/paternidade

II- Trabalho de menores

III- Trabalhador-estudante

#### I- Parentalidade, maternidade/paternidade

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Protecção da saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante)**

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a protecção especial, nomeadamente, quando exposta a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes que prejudiquem a saúde e segurança.

2- As actividades susceptíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior, são determinadas em legislação específica.

§ único. No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

– Trabalhadora grávida - a trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade patronal do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

– Trabalhadora puérpera - a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade patronal do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

– Trabalhadora lactante - a trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade patronal do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Cláusula 55.<sup>a</sup>-A

**(Direitos de parentalidade - Maternidade/paternidade)**

1- Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção aplicar-se-ão as normas e os direitos de parentalidade - maternidade/paternidade, nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

2- Para além do estabelecido nas normas legais referidas do número anterior, os trabalhadores têm direito, sem pre-

juízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa a:

a) Licença sem retribuição até um ano após o parto;

b) Dispensa sem vencimento, quando pedida, da comparecimento até dois dias por cada mês.

#### II- Trabalho de menores

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Princípio geral)**

A entidade patronal deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à respectiva idade que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, educação e formação, prevenindo, de modo especial, qualquer risco resultante da falta de experiência, da inconsciência dos riscos existentes ao potenciais ou do grau de desenvolvimento do menor.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**(Garantias de protecção da saúde e educação)**

1- Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais a entidade patronal deve submeter o trabalhador a exames médicos para garantia da sua segurança e saúde.

2- A prestação de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e é proibida ou condicionada.

3- Os trabalhadores menores não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

#### III- Trabalhador-estudante

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**(Trabalhador estudante)**

1- A entidade patronal obriga-se a dispensar até hora e meia por dia os trabalhadores estudantes matriculados no ensino oficial ou oficializado, sem prejuízo de retribuição.

2- A entidade patronal poderá retirar a regalia consignada no número anterior desde que, por informação da entidade competente, se não comprove o aproveitamento do trabalhador estudante ou quando a continuada ausência às aulas determine a sua reprovação.

3- O trabalhador estudante tem direito a ausentar-se justificadamente ao trabalho, sem perda de quaisquer regalias ou remuneração, para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, 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 são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não

podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

## CAPÍTULO X

### Previdência Social

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores com mais de 10 anos de casa a retribuição auferida à data da baixa, a partir do 11.º dia de baixa e até ao limite de cento e vinte dias.

§ único. Aos trabalhadores admitidos antes de 1 de março de 2016, o complemento de subsídio de doença é devido a todos os trabalhadores com mais de 5 anos de casa.

2- As entidades patronais poderão, contudo, exigir aos trabalhadores que tenham direito ao subsídio de doença da respectiva Caixa de Previdência o reembolso da quantia respeitante a esse subsídio, a partir da data em que aqueles o tenham recebido da respectiva instituição.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Complemento da pensão por acidente)

1- Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará por conseguir a reconversão do diminuído para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à da data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2- No caso de incapacidade absoluta temporária, ou definitiva resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

## CAPÍTULO XI

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1- Os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela entidade patronal.

2- As entidades patronais são obrigadas a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos pro-

fissionais;

b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho)

1- A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas e para esse efeito criadas.

2- Ao abrigo desta convenção são criadas nas empresas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho de composição paritária.

3- As competências e modo de funcionamento das comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho serão definidas em regulamento próprio a aprovar pela comissão.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Representantes dos trabalhadores)

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, sendo o princípio da representação pelo método de Hondt, caso haja mais do que uma lista concorrente.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Formação dos representantes dos trabalhadores)

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2- A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3- As faltas dadas para a frequência dos cursos de segurança, higiene e saúde no trabalho são justificadas e não dão direito a desconto nos dias de férias nem perda de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, incluindo a remuneração.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Crédito de horas dos representantes dos trabalhadores)

1- Os representantes dos trabalhadores têm direito a um crédito de 10 horas mensais para o exercício das suas funções.

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

3- O crédito de horas referido no número 1 desta cláusula não dá direito a perda de retribuição nem perda de demais direitos e regalias do trabalhador.

## CAPÍTULO XII

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Disposições gerais)

1- Os trabalhadores e o sindicato têm o direito de organizar e desenvolver livremente a sua actividade sindical dentro da empresa.

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Comunicação à empresa)

1- A direcção do sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Comissões sindicais e intersindicais de empresa)

1- A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2- A comissão intersindical de empresa (CLE) é a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.

3- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa e são eleitos pelos trabalhadores.

4- As comissões sindicais e intersindicais de empresa (CSIE) têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar directamente toda ou qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os
- c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- e) Vetar o acesso à chefia de indivíduos considerados indesejáveis pelos trabalhadores que iriam chefiar, ouvidos estes;
- f) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não

poderá entrar em vigor;

g) Analisar qualquer hipótese de mudança do local de trabalho de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores sem o que tal mudança não poderá ter lugar.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1- Os dirigentes sindicais, elementos da CSE e CIE, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de Previdência têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Cada dirigente sindical dispõe de um crédito mínimo mensal para o exercício das suas funções, de oito dias de trabalho.

3- Para o exercício das suas funções dispõem, os demais trabalhadores cada um, de um crédito mensal mínimo de quinze horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindical e dez nos outros casos.

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

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

6- Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com a antecedência mínima de 2 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 verificar.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

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

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical de empresa;
- 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;
- c) Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical o aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;
- d) Reconhecer o direito das direcções sindicais, por si, ou por associados credenciados poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**(Reuniões da CSE ou CIE com a direcção da empresa)**

1- A comissão sindical de empresa será recebida pela administração ou pelo seu representante fora do horário normal de trabalho sempre que o requeira. Em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço, sem perda de retribuição.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões das CS ou IE com a entidade patronal serão anunciadas a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos necessários que possua.

3- As decisões tomadas nas reuniões entre a CS ou IE e a entidade patronal e as razões que lhes serviram de fundamento, serão comunicadas a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos e todos ou afixados na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos que possua.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**(Forma)**

Todos os problemas tratados entre a CS ou IE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas de ambas as partes devem ser reduzidas a escrito em acta, a qual será afixada em focal bem visível na empresa e determinado de acordo entre a entidade patronal e a CS ou IE.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**(Assembleia de trabalhadores)**

1- Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período de 15 horas por ano desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente, que contará para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pela CS ou IE ou pelos delegados sindicais.

2- Nas empresas a laborar por turnos o período mencionado no número anterior é de 45 horas.

3- Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado, no interior da empresa.

4- Cabe à assembleia de trabalhadores a possibilidade de vetar as decisões, e anular todos os efeitos decorrentes, tomadas em reuniões da CS ou IE com a entidade patronal, desde que o faça até uma semana depois da tomada de conhecimento das mesmas.

CAPÍTULO XIII

**Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**(Garantias de manutenção de regalias anteriores)**

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente

baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuições, ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da apresentação da proposta sindical.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**(Substituição de convenção)**

A entrada em vigor da presente convenção, faz substituir as publicações desta convenção insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2013, com as alterações constantes nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de setembro de 2016, e n.º 31, de 22 de agosto de 2017.

ANEXO I

**(Definição funcional de categorias)**

A - Trabalhadores do comércio e correlativos

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, auxiliando as manobras e conservação do veículo, procedendo às cargas e descargas e entrega de mercadorias.

*Assentador de revestimentos* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos.

*Caixa* - 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.

*Caixeiro* - É o trabalhador que vende mercadorias aos retalhistas no comércio por grosso ou aos consumidores no comércio a retalho; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando qualidades do produto, enuncia o preço, esforça-se por concluir a venda. Pode ser designado 1.º, 2.º ou 3.º caixeiro.

*Caixeiro chefe de secção* - O profissional que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento, com um mínimo de cinco profissionais.

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

*Caixeiro encarregado* - O profissional que num estabelecimento por grosso ou a retalho substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

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

*Caixeiro-viajante* - É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso, por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determi-

nada; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

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

*Chefe de equipa* - É o trabalhador electricista responsável pelos trabalhos da sua especialidade e que sob as ordens directas do encarregado dirige uma equipa de trabalhadores electricistas, podendo substituir o encarregado na ausência deste.

*Chefe de vendas* - O trabalhador que, de acordo com a definição de caixeiro, é responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhadores internos ou externos adjuntos às vendas.

*Conferente ou vigilante* - O trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída.

*Costureiro* - É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte uma ou mais peças de vestuário.

*Costureiro de decoração* - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de decoração tanto manualmente como à máquina, tais como cortinas, sanefas, reposteiros etc.

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

*Distribuidor-cobrador* - O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda e procede ao recebimento das importâncias.

*Embalador* - É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em embalagens, com vista à sua expedição ou armazenamento e, de um modo geral, desempenhe serviços indiferenciados que não exigem qualquer formação.

*Empregado de armazém* - É o trabalhador que se ocupa de todas as actividades dentro do armazém, procedendo às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de mercadorias.

*Encarregado* - É o trabalhador electricista tecnicamente especializado que, sob a orientação de um chefe de serviço ou respectivo adjunto, coordena e dirige, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores da secção eléctrica.

*Encarregado geral* - O trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados enuncia o preço e as condições do crédito; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega de produtos ou vigia a sua embalagem. Por vezes, recebe o pagamento ou faz apêlo ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos incumbe-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos que vende.

*Encarregado de loja-B* - É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere e dirige uma unidade comercial com área até 500 m<sup>2</sup> e um número de trabalhadores igual ou inferior a seis.

*Envernizador/encerador de móveis* - É o trabalhador que prepara as superfícies de peças de mobiliário, manual ou mecanicamente, afagando-as, lichando-as e betumando-as, de modo a fazer desaparecer as rugosidades e outras possíveis deficiências, e que aplica a infusão e as camadas de cera e

verniz, dando-lhe lustro.

*Estofador* - É o trabalhador que em fabricação peça a peça em série monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

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

*Florista* - É o trabalhador que, após prévia escolha das flores ou plantas naturais e artificiais compõe arranjos florais diversos e promove a sua comercialização.

*Gerente comercial* - 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, esforça-se por que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

*Gerente de loja* - É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial com área compreendida entre 1000 m<sup>2</sup> e 2500 m<sup>2</sup>.

*Inspector de vendas* - É o trabalhador que inspecciona os serviços dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas; visita os clientes; verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação de praça, programas cumpridos, etc. Pode por vezes aceitar encomendas.

*Mecânico de máquinas de escritório* - É o trabalhador que repara ou afina máquinas de escrever e calcular ou outras máquinas de escritório.

*Montador de estores* - É o trabalhador que, exclusivamente ou predominantemente, procede a montagem de estores.

*Montador de móveis* - É o trabalhador que procede à montagem e colocação de móveis.

*Motorista (pesados ou ligeiros)* - O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados) sendo ainda responsável pela boa conservação e limpeza do veículo pela carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e da água.

*Motoristas de ligeiros* - O trabalhador que possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, orientação das operações de carga e descarga e pela verificação dos níveis do óleo e da água.

*Oficial de rádio/TV* - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade.

*Operador de informática* - É o trabalhador que assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos utilizados para o registo, armazenamento em memória, transmissão e tratamento de dados e para a sua divulgação sob a forma de letras, números ou gráficos em ecrã, papel ou filme.

*Operador supermercado/loja* - É o trabalhador que num supermercado ou loja, desempenha as tarefas inerentes à re-

cepção e conferência de mercadorias, sua marcação e transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla as saídas de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de vendas.

*Operador-ajudante* - É o trabalhador que estagia para operador de supermercado de 2.<sup>a</sup>

*Operador de vendas na internet* - É o trabalhador que atende os clientes através da recepção das encomendas pela internet. Encaminha para os serviços adequados a encomenda ou finaliza a encomenda para o seu envio. Assegura o serviço pós-venda recebendo e analisando reclamações com vista à sua resolução.

*Polidor* - É o trabalhador que dá polimento na madeira transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando com uma fibra vegetal, betumando as fendas e outras imperfeições; ministra conforme os casos várias camadas de massa, anilinas queimantes, pedra pomes, goma laca dissolvida em álcool ou outros produtos de que se serve, utilizando utensílios manuais, como rapadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

*Praticante* - É o trabalhador com menos de 18 anos em regime de aprendizagem.

*Praticante (operador)* - É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que está em regime de aprendizagem.

*Pré-oficial de rádio/TV* - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, coordenado com eles executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Prospecor de vendas* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferências, 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. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

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

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

*Técnico de computador* - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar, avarias de tipo electromecânico e detectar e reparar, por substituição, avarias de tipo electrónico de unidade, central e periférico dos computadores para cujas séries está habilitado. Pode ainda ter funções de técnico instrutor.

*Técnico de páginas da internet* - É o trabalhador que procede à concepção técnica e ao planeamento de produtos multimédia com vista ao desenvolvimento de soluções de informação e comunicação para o comércio pela internet.

*Técnico de rádio/TV* - É o trabalhador electricista que

repara em oficinas ou no local de utilização aparelhagem de rádio e TV.

*Técnico de vendas ou vendedor especializado* - O trabalhador que vende por grosso ou a retalho, mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica.

*Vigilante* - É o trabalhador que verifica a entrada e saída de mercadorias fora do horário normal de expediente, evita e ou detecta o roubo, participa ao superior hierárquico as anomalias verificadas, presta informações aos clientes, nas lojas, dentro dos conhecimentos para que está habilitado.

#### A-I- Trabalhadores de agências funerárias

*Auxiliar de agência funerária* - É o trabalhador que com as indicações do seu superior hierárquico executa os serviços auxiliares relativos ao serviço fúnebre a efectuar.

*Empregado de agência funerária* - É o trabalhador que organiza funerais e trasladações; contacta com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para publicação de avisos funerários, obtenção de alvarás ou trasladações ou outros documentos necessários, auxilia na escolha da urna, sepultura e flores e na organização do serviço religioso, pode providenciar para que o corpo seja embalsamado.

*Encarregado de agência funerária* - É o trabalhador que coordena as tarefas dos trabalhadores de modo a garantir o eficiente funcionamento da agência funerária.

#### A-II- Trabalhadores de carnes

*Encarregado de carnes* - O encarregado é o primeiro-oficial que no estabelecimento ou secção de talho, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores. Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este.

*Primeiro-oficial de carnes* - É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

*Segundo-oficial de carnes* - É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pelo dever de orientar os praticantes e aspirantes, podendo substituir aquele nas suas ausências ou impedimentos.

*Praticante de carnes* - É o trabalhador que, no exercício das suas funções auxilia os profissionais das categorias de 2.º oficial e 1.º oficial, prepara a carne para venda ao público, nomeadamente, desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios e do estabelecimento.

§ único. O primeiro-oficial designado para exercer as funções de encarregado pode regressar ao exercício das funções

de primeiro-oficial, deixando, a partir desse momento, de ter direito ao acréscimo de retribuição estabelecido para as funções de encarregado.

#### B- Trabalhadores de escritório

*Ajudante de guarda-livros* - É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

*Caixa* - É o trabalhador que no escritório tem a seu cargo como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

*Chefe de departamento de divisão ou de serviço* - É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços, considerando-se nomeadamente nesta categoria os profissionais que chefiam a contabilidade, a tesouraria ou a mecanografia e que tenham sob a sua orientação um ou dois chefes de

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

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

*Contínuo* - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar ou entregar correspondência e proceder outros serviços análogos.

*Dactilógrafa* - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilografados, minutados ou redigidos por outrem e acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

*Director de serviços, chefe geral de serviços ou chefe de escritório* - É o profissional que superintende em todos os serviços administrativos.

*Escriturário* - O profissional que executa os trabalhos administrativos e cujas funções não correspondem a qualquer outra categoria deste grupo.

*Escriturário-principal* - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisão correntes.

*Estagiário* - É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

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

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

*Operador de máquinas de contabilidade* - É o trabalhador que trabalha com máquinas de contabilidade com ou sem teclado alfabético e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

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

*Perfurador-verificador-mecanográfico* - É o trabalhador que trabalha com máquinas de perfuração numérica ou alfanumérica para registo de dados por meio de perfuração em cartões.

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

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

*Técnico de contas* - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, modificando os livros em registos, para se certificar da correcção da respectiva estruturação, e subscreve a escrita da empresa.

*Telefonista* - É o trabalhador que se encarrega exclusivamente de atender e faz as chamadas telefónicas.

#### C-Trabalhadores de serviços pessoais penteado e estética

*Cabeleireiro/barbeiro* - É o profissional que procede à lavagem e ao corte de cabelo, executa penteados e trabalhos técnicos de coloração, descoloração, permanente e desfrisa-gem, aplica cabeleiras e postigos em indivíduos de ambos os sexos e procede ao corte de barba com navalha.

*Posticeiro* - É o profissional que procede à preparação e implantação de cabelos na tela e efectua a preparação e a composição de postigos.

*Ajudante de cabeleireiro/barbeiro* - É o profissional que executa lavagem de cabeça, isolamentos e enrolamentos de cabelos para permanentes e efectua colorações e descolorações.

*Manicura-pedicura (M/F)* - É o profissional que procede ao embelezamento de unhas e executa cuidados estéticos de

limpeza e nutrição da pele, remoção superficial e espessamentos e massagem das mãos e dos pés.

*Esteticista-cosmetologista (M/F)* - É o profissional que executa cuidados estéticos do rosto, do corpo, das mãos e dos pés.

*Massagista de estética (M/F)* - É o profissional que executa massagens de estética por processos manuais e procede a cuidados estéticos dos pêlos.

### Outras condições específicas - Tempo e forma de pagamento

Aos profissionais com a categoria de cabeleireiro/barbeiro - caberá ainda a percentagem de 50 % do apuro total semanal ou mensal desses trabalhadores, deduzidos que forem 15 % desse apuro para despesas da entidade patronal, sempre que tal apuro seja superior ao dobro das retribuições mínimas fixadas para aqueles profissionais e segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Percentagem} = \frac{\text{Apuro total} - 5\%}{2}$$

Por apuro total semanal ou mensal entende-se o apuro do trabalhador excluído das aplicações e eventuais impostos sobre serviços.

§ 1.º Para aplicação do número anterior, todas as entidades patronais devem possuir folhas de apuro, fornecidas e autenticadas pela associação que os representa, onde os profissionais registarão o valor dos seus trabalhos acto contínuo à prestação dos mesmos.

§ 2.º Todos os trabalhadores do sector de cabeleireiro/barbeiro terão direito a 10 % sobre o lucro nos produtos vendidos aos clientes por aqueles atendidos. Tratando-se, porém, de aplicação de lacas, loções faciais, ampolas, champôs, perfumes e cremes, a percentagem subirá a 20 %.

## ANEXO II

1- Quadro de densidades para os caixeiros e dotações mínimas:

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.º caixeiro	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
2.º caixeiro	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
3.º caixeiro	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2- Havendo mais de dez empregados, a distribuição será feita de forma que em cada categoria não haja mais empregados do que os atribuídos à categoria superior e mais dois.

3- As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 2 + 25 % dos empregados constantes do respectivo quadro de densidades, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior.

4- O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

5- É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou

de chefe de secção sempre que o número de profissionais no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco, salvo se a entidade patronal desempenhar estas funções de forma efectiva e permanente.

6- Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiros de praça, caixeiros-viajantes, prospectores de vendas e técnicos de vendas, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas.

7- Nas empresas onde seja, obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

8- 8: Para efeitos de proporções mínimas não são consideradas as entidades patronais.

a) Profissional de qualquer das categorias referidas no anexo I, designadamente director de serviços, chefe geral de serviços ou chefe de escritório, nos escritórios em que haja mais de trinta profissionais;

b) Um profissional de qualquer das categorias referidas no anexo I, chefe de departamento, de divisão ou de serviço, nos escritórios em que haja um mínimo de doze profissionais de escritório;

c) Um profissional classificado de chefe de secção ou equiparado, por cada cinco profissionais de escritório.

9- Os escriturários serão classificados de acordo com o respectivo quadro base, podendo o número de primeiros e segundos escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das classes.

10- O número de estagiários não poderá ser superior a 50 % do total dos escriturários.

11- O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total dos escriturários e estagiários.

12- Para efeitos de proporções mínimas não são consideradas as entidades patronais.

## ANEXO II

### Integração das novas profissões/Categorias profissionais por níveis salariais

Níveis	Categorias
II	Gerente loja
IV	Encarregado de carnes Encarregado de loja Técnico de páginas da internet
V	Esteticista-cosmetologista (M/F) de 1.ª Massagista de estética (M/F) de 1.ª Primeiro oficial de carnes
VI	Cabeleireiro/barbeiro de 1.ª Esteticista-cosmetologista (M/F) de 2.ª Massagista de estética (M/F) de 2.ª Operador de supermercado/loja especializado Operador de vendas na internet especializado Segundo oficial de carnes
VII	Cabeleireiro/barbeiro de 2.ª Esteticista-cosmetologista (M/F) de 3.ª Manicura-pedicura mais de 1.ª Massagista de estética (M/F) de 3.ª Operador de supermercado/loja de 1.ª Operador de vendas na internet de 1.ª

VIII	Cabeleireiro/barbeiro de 3. <sup>a</sup> Manicura-pedicura (M/F de 2. <sup>a</sup> Operador de supermercado/loja de 2. <sup>a</sup> Operador de vendas na internet de 2. <sup>a</sup> Posticeiro mais de 1. <sup>a</sup> Praticante de carnes do 2. <sup>o</sup> ano
IX	Posticeiro de 2. <sup>a</sup> Praticante de carnes do 1. <sup>o</sup> ano
X	Ajudante de cabeleireiro(a) de senhora Operador-ajudante de supermercado/loja de 3. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de vendas na internet de 3. <sup>o</sup> ano Posticeiro de 3. <sup>a</sup>

XI	Operador-ajudante de supermercado/loja de 2. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de vendas na internet de 2. <sup>o</sup> ano
XII	Operador-ajudante de supermercado/loja de 1. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de vendas na internet de 1. <sup>o</sup> ano
XIII	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano de operador de supermercado/loja Praticante de operador de vendas na internet de 2. <sup>o</sup> ano
XIV	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano de operador de supermercado/loja Praticante de operador de vendas na internet de 1. <sup>o</sup> ano

**Níveis salariais e retribuições certas mínimas  
Vencimentos**

Níveis	Categorias		Tabela	
			Grupo I	Grupo II
I	Chefe geral de escritório Director de serviços Gerente comercial	ESC ESC ESC	653,00 €	671,00 €
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Decorador-projectista Gerente loja Operador informático Técnico de contas	ESC ESC ESC COM COM COM ESC	639,00 €	658,00 €
III	Chefe de compras Chefe de vendas Encarregado geral Encarregado ou técnico de rádio e TV	COM COM COM ELEC	623,00 €	644,00 €
IV	Caixeiro chefe de secção Caixeiro encarregado Chefe de equipa ou chefe de equipa rádio e TV Chefe de secção Encarregado de agência funerária Encarregado de carnes Encarregado de loja Fiel de armazém Guarda-livros Inspector de vendas Técnico de computadores Técnico de páginas da internet	COM COM ELEC ESC COM COM COM COM COM ESC COM COM INF	618,00 €	639,00 €
V	Escriturário principal Esteticista-cosmetologista (M/F) de 1. <sup>a</sup> Massagista de estética (M/F) de 1. <sup>a</sup> Primeiro oficial de carnes Técnico de rádio e TV (com mais de 5 anos)	ESC BEL BEL COM ELEC	596,00 €	614,00 €

VI	Ajudante de guarda-livros Assentador de revestimentos Cabeleireiro/barbeiro de 1. <sup>a</sup> Caixa (escritório) Caixeiro de praça Caixeiro viajante Canalizador de 1. <sup>a</sup> Costureiro de 1. <sup>a</sup> Costureiro de decoração de 1. <sup>a</sup> Empregado de agência funerária Empregado de armazém de 1. <sup>a</sup> Envernizador/encerador Esteticista-cosmetologista (M/F) de 2. <sup>a</sup> Estofador Florista Massagista de estética (M/F) de 2. <sup>a</sup> Mecânico de máquinas de escritório de 1. <sup>a</sup> Montador de estores Motorista de ligeiros Motorista de pesados e ligeiros Oficial elect. ou téc. de rádio TV (c/ + de 3 anos) Operador de supermercado/loja especializado Operador de vendas na internet especializado Polidor de 1. <sup>a</sup> Primeiro caixeiro Primeiro escriturário Prospector de vendas Repositor Segundo oficial de carnes Técnico de vendas Vendedor especializado	ESC COM BEL ESC COM COM COM MET COM COM COM COM COM COM COM BEL COM COM BEL COM COM COM ROD ELEC COM COM COM COM COM COM ESC COM COM COM COM COM	586,00 €	609,00 €
VII	Cabeleireiro/barbeiro de 2. <sup>a</sup> Canalizador de 2. <sup>a</sup> Conferente Costureiro de 2. <sup>a</sup> Costureiro de decoração de 2. <sup>a</sup> Empregado de agência funerária de 2. <sup>a</sup> Empregado de armazém de 2. <sup>a</sup> Esteticista-cosmetologista (M/F) de 3. <sup>a</sup> Manicura-pedicura mais de 1. <sup>a</sup> Massagista de estética (M/F) de 3. <sup>a</sup> Mecânico de máquinas de escritório de 2. <sup>a</sup> Montador de móveis Of. elec. ou téc. de rádio e TV (c/ - de 3 anos) Operador de supermercado/loja de 1. <sup>a</sup> Operador de vendas na internet de 1. <sup>a</sup> Operador de máquinas de contabilidade Perfurador verificador mecanográfico Polidor de 2. <sup>a</sup> Segundo caixeiro Segundo escriturário Vigilante	BEL MET COM COM COM COM COM COM BEL BEL BEL MET COM ELEC COM COM COM ESC ESC COM COM COM ESC COM	580,00 €	592,00 €

VIII	Ajudante de motorista Cabeleireiro/barbeiro de 3. <sup>a</sup> Canalizador de 3. <sup>a</sup> Cobrador Cobrador-distribuidor Costureiro de 3. <sup>a</sup> Costureiro de decoração de 3. <sup>a</sup> Empregado de agência funerária de 3. <sup>a</sup> Empregado de armazém de 3. <sup>a</sup> Manicura-pedicura (M/F) de 2. <sup>a</sup> Mecânico de máquinas de escritório de 3. <sup>a</sup> Operador de supermercado/loja de 2. <sup>a</sup> Operador de vendas na internet de 2. <sup>a</sup> Polidor de 3. <sup>a</sup> Posticeiro mais de 1. <sup>a</sup> Praticante de carnes do 2. <sup>o</sup> ano Pré-oficial (elec. ou téc. de rádio e TV 3. <sup>o</sup> período) Telefonista Terceiro caixeiro Terceiro escriturário	ROD BEL MET COM COM COM COM COM COM BEL MET COM COM COM BEL COM ELEC ESC COM ESC	580,00 €	584,00 €
IX	Caixa de balcão Contínuo Dactilógrafo Distribuidor Embalador Estagiário 3. <sup>o</sup> ano Guarda Porteiro Posticeiro de 2. <sup>a</sup> Praticante de carnes do 1. <sup>o</sup> ano Pré-oficial (elect. ou téc. de rádio e TV 2. <sup>o</sup> ano)	COM ESC ESC COM COM ESC ESC ESC BEL COM ELEC	580,00 €	580,00 €
X	Ajudante de cabeleireiro(a) de senhora Caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano Florista ajudante Operador-ajudante de supermercado/loja de 3. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de vendas na internet de 3. <sup>o</sup> ano Posticeiro de 3. <sup>a</sup> Praticante do 3. <sup>o</sup> ano Pré-oficial (elec. ou téc. de rádio e TV 1. <sup>o</sup> ano) Servente Trabalhador de limpeza	BEL COM ESC COM COM COM BEL ESC ELEC COM COM	580,00 €	580,00 €
XI	Ajudante (elec. ou téc. de rádio e TV 2. <sup>o</sup> ano) Auxiliar de agência funerária Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de supermercado/loja de 2. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de vendas na internet de 2. <sup>o</sup> ano Praticante do 2. <sup>o</sup> ano	ELEC COM COM ESC COM COM MET	580,00 €	580,00 €
XII	Ajudante (elec. ou téc. de rádio e TV 1. <sup>o</sup> ano) Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de supermercado/loja de 1. <sup>o</sup> ano Operador-ajudante de vendas na internet de 1. <sup>o</sup> ano Praticante do 1. <sup>o</sup> ano	ELEC COM COM COM MET	580,00 €	580,00 €

XIII	Ap. (elect. ou téc. de rádio e TV 3.º ano ou período) Aprendiz do 4.º ano Paquete com 17 anos Praticante do 2.º ano de operador de supermercado/loja Praticante de operador de vendas na internet de 2.º ano Praticante do 4.º ano	ELEC MET ESC COM COM	580,00 €	580,00 €
XIV	Ap. (elect. ou téc. de rádio e TV 2.º ano ou período) Aprendiz 3.º ano Paquete de 16 anos Praticante 3.º ano Praticante do 1.º ano de operador de supermercado/loja Praticante de operador de vendas na internet de 1.º ano	ELEC MET ESC COM COM COM	580,00 €	580,00 €
XV	Ap. (elect. ou téc. de rádio e TV 1.º ano ou período) Aprendiz 2.º ano Paquete com mais de 15 anos Praticante 2.º ano	ELEC MET ESC COM	580,00 €	580,00 €
XVI	Aprendiz 1.º ano Paquete com 14 anos Praticante 1.º ano	MET ESC COM	580,00 €	580,00 €

**Classificação das empresas por grupos:**

- a) São incluídas no grupo I as empresas com menos de 12 trabalhadores;
- b) São incluídas no grupo II as empresas com 12 ou mais trabalhadores;
- c) Uma vez incluídas no grupo II, as empresas manter-se-ão enquadradas nesse grupo, mesmo que se alterem as condições que levaram a esse enquadramento.

Viana do Castelo, 11 de abril de 2018.

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

*Rosa Maria Fernandes de Sousa Silva*, na qualidade de mandatária.

*Teresa de Jesus Lago de Matos Barros*, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Empresarial de Viana do Castelo - AEVC:

*José Luís Rocha Ceia*, na qualidade de presidente.

*Manuel Lima da Cunha Júnior*, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação Empresarial de Ponte de Lima:

*António José Ribeiro Lima*, na qualidade de presidente.

*José Miguel Alves Vaz*, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca:

*António Manuel Luís Marques Campos*, na qualidade de presidente.

*Francisco José Amaral Peixoto Araújo*, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de

Monção e Melgaço:

*Américo Temporão Reis*, na qualidade de presidente.

*João Carlos Pastor*, na qualidade de vice-presidente.

Depositado em 2 de outubro de 2018, a fl. 71 do livro n.º 12, com o n.º 198/2018, 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 da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento) - Alteração salarial e outras**

Cláusula de revisão

A presente revisão altera a convenção coletiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2017, e apenas nas matérias agora acordadas, nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária que se dediquem à atividade de empreendimentos turísticos, alojamento local e embarcações turísticas, com exceção dos parques de campismo e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- O número de empresas abrangida por este CCT é cerca de 16 400 e o número de trabalhadores é cerca de 71 300.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Vigência e revisão da CCT**

- 1- (...)
- 2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos 1 de janeiro de 2018;
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)
- 12- (...)

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Prémio de conhecimento de línguas**

- 1- Mantém a redação atual exceto o valor que passa para 46,00 €
- 2- (...)
- 3- (...)

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Direito à alimentação**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- Nos demais estabelecimentos o fornecimento de alimentação será substituído pelo respetivo equivalente pecuniário no valor de 107 euros mensais.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Valor pecuniário da alimentação em espécie**

- 1- Quando a alimentação for prestada em espécie, o seu valor pecuniário será o seguinte:  
Refeições valor (euros):  
a) Refeições completas/mês - 107,00 €;  
b) Refeições avulsas:  
– Pequeno-almoço - 2,55 €;  
– Ceia simples - 3,60 €;  
– Almoço, jantar ou ceia completa - 5,10 €.
- 2- (...)

ANEXO I

**Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais de 1 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018**

em euros

	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XI	2 069,00 €	1 790,00 €	1 268,00 €

X	1 145,00 €	1 014,00 €	964,00€
IX	1 018,00 €	932,00 €	862,00 €
VIII	873,00 €	835,00 €	792,00 €
VII	812,00 €	792,00 €	780,00 €
VI	772,00 €	722,00 €	700,00 €
V	712,00 €	677,00 €	642,00 €
IV	662,00 €	642,00 €	617,00 €
III	622,00 €	602,00 €	600,00 €
I e II	580,00 €	580,00 €	580,00 €

Nota à tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base: As empresas, que por manifestos constrangimentos de tesouraria, não possam dar satisfação imediata às diferenças salariais referentes ao período que medeia entre a data de produção de efeitos da presente tabela e a data da sua publicação, poderão fazê-lo em três prestações, até ao dia 15 de dezembro de 2018.

Lisboa, 18 de setembro de 2018.

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

*Mário Pereira Gonçalves*, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento):

*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, na qualidade de mandatário.

*António Francisco Gonçalves Soares Baião*, na qualidade de mandatário.

*Luís Miguel Guimarães Trindade*, na qualidade de mandatário.

**Declaração**

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento), em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Depositado em 2 de outubro de 2018, a fl. 71 do livro n.º 12, com o n.º 197/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre a NORMAX - Fábrica de Vidro Científico, L.<sup>da</sup> e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras**

**Cláusula prévia**

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2016 e n.º 12, de 29 de março de 2017, apenas nas matérias agora revistas.

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1- O presente ACT obriga, por um lado, as empresas signatárias, cuja actividade principal é a fabricação de vidros para laboratório e vidro científico, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do ACT.

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

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente ACT abrange 2 empregadores e 101 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1- O presente ACT entra em vigor na data de publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier inserido, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e clausulado de expressão pecuniária efeitos a 1 de janeiro de 2018.

2- O presente ACT será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se, porém, em vigor até ser substituído por outro.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

**Cantinas em regime de auto-serviço**

...

2- Enquanto não existirem cantinas a funcionar, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 6,00 €.

Este subsídio é devido por cada dia de trabalho prestado, nos termos do número 1.

**ANEXO III**

**Enquadramentos**

Grupo 00:

Director de fábrica

Director de serviços

Grupo 01:

Adjunto de director de fábrica

Adjunto de director de serviços

Grupo 1:

Chefe de serviços ou divisão

Encarregado geral  
Tesoureiro

Grupo 2:

Chefe de compras

Chefe de secção

Chefe de vendas

Encarregado A

Guarda-livros

Secretário de direcção

Grupo 3:

Ajudante de guarda-livros

Encarregado B

Operador de computador

Grupo 4:

Caixa

Condutor-afinador de máquinas

Controlador de fabrico

Escriturário A

Esmerilador de artigos de laboratório

Gravador de artigos de laboratório

Maçariqueiro de artigos de laboratório

Motorista de pesados

Oficial de belga

Oficial de prensa

Oficial electricista

Oficial marisador

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

Vendedor

Verificador ou controlador de qualidade

Grupo 5:

Escriturário B

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

Grupo 6:

Acabador de prensa

Condutor de máquinas (tubo de vidro)

Condutor de máquinas industriais

Dactilógrafo

Moldador de belga

Recepcionista-telefonista

Grupo 7:

Ajudante de motorista

Auxiliar de encarregado

Colhedor de prensa

Colhedor-moldador

Colhedor-preparador

Fiel de armazém

Preparador de ecrãs

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

Grupo 8:

Agente de serviços externos

Auxiliar de armazém

Cozinheiro

Caldeador

Colhedor de bolas

Colhedor de marisas  
 Cortador a quente  
 Pré-oficial

Grupo 9:  
 Servente

Grupo 10:  
 Alimentador de máquinas  
 Auxiliar de laboratório  
 Cortador  
 Decalcador  
 Escolhedor-embalador (tubo de vidro)  
 Medidor de vidros técnicos  
 Operador de máquina de serigrafia  
 Roçador

Grupo 11:  
 Servente de limpeza

Grupo 12:  
 Praticante geral do 4.º ano

Grupo 13:  
 Praticante de serralheiro civil do 2.º ano

Grupo 14:  
 Praticante geral do 3.º ano  
 Praticante de serralheiro civil do 1.º ano

Grupo 15:  
 Praticante geral do 2.º ano

Grupo 16:  
 Praticante geral do 1.º ano

Grupo 17:  
 Aprendiz de serralheiro civil  
 Aprendiz geral

ANEXO IV

**Tabela salarial**

Grupos	
00	1 805,50
01	1 507,00
1	1 259,50
2	1 050,50
3	1 003,50
4	987,00
5	934,50
6	910,00
7	860,00
8	778,50
9	764,50

10	736,50
11	724,50
12	610,50
13	608,50
14	580,00
15	580,00
16	580,00
17	580,00

Lisboa, 28 de maio de 2018.

NORMAX - Fábrica de Vidro Científico, L.<sup>da</sup>:

*Silvino Leandro de Sousa*, na qualidade de mandatário.

Vilabo - Vidros de Laboratório, L.<sup>da</sup>:

*Orlanda Marlene de Jesus Brás*, na qualidade de gerente.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

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

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

**Declaração**

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

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

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

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

Depositado em 2 de outubro de 2018, a fl. 71 do livro n.º 12, com o n.º 200/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de adesão entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE**

A Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a adesão às alterações salariais e outras ao CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2018.

**Declaração**

Para cumprimento do disposto nas alíneas *c)* e *g)* do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho Revisto, serão potencialmente abrangidos os mesmos empregadores constantes do CCT a que se adere e mais 700 trabalhadores resultantes desta adesão. No que concerne à área geográfica é todo o território nacional.

Lisboa, 24 de setembro de 2018.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

*Ana Filipe*, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV:

*Alexandre Monteiro Pinheiro*, na qualidade de mandatário.

*Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo*, na qualidade de mandatária.

Depositado em 2 de outubro de 2018, a fl. 71 do livro n.º 12, com o n.º 201/2018, 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 Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2018, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 3263, onde se lê:

«Cláusula 99.<sup>a</sup>

**Cláusula de salvaguarda**

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto, não foram objecto de alteração, constantes da revisão global, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2017.»

Deve ler-se:

«Cláusula 99.<sup>a</sup>

**Cláusula de salvaguarda**

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto, não foram objecto de alteração, constantes do CCT, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2017.»

Na página 3267, onde se lê:

«ANEXO V

**Tabela de retribuições mínimas  
(de 1 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018)»**

Deve ler-se:

«ANEXO V

**Tabela de retribuições mínimas  
(de 1 de julho de 2018 a 31 de dezembro de 2018)»**

**DECISÕES ARBITRAIS**

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC - Alteração**

Alteração aprovada em 13 de setembro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2017.

#### Artigo 9.º

##### Direitos do sócio

1- São direitos do sócio:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam diretamente respeito;
- c) Participar ativamente na vida do sindicato;
- d) Beneficiar das ações desenvolvidas pelo sindicato em defesa dos seus interesses profissionais, económicos e culturais;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas de que faça parte, ou de organizações em que o Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC esteja filiado, nos termos dos presentes estatutos, desde que tenham três meses de quotização sindical efetivamente paga, após a inscrição ou reinscrição no sindicato;
- f) Ser informado regularmente da atividade desenvolvida pelo Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC;
- g) Requerer a convocação de qualquer dos órgãos de participação dos sócios, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que achar convenientes às decisões dos diversos órgãos do sindicato, sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- i) Reclamar, perante a direção e demais órgãos, dos atos que considere lesivos dos seus interesses;
- j) Ser esclarecido das dúvidas existentes quanto ao orçamento, relatório e contas da direção;
- k) Receber gratuitamente o cartão de sócio e um exemplar dos estatutos do sindicato;

l) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no artigo seguinte.

2- Os sócios que passem à situação de reforma ou pré-reforma manterão a plenitude de direitos e deveres previstos nestes estatutos, exceto o de participarem em decisões que tenham em vista decretar a greve ou pôr-lhe termo.

#### Artigo 9.º-A (Novo)

##### Direito de tendência

1- É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos na lei e nos presentes estatutos.

2- Serão reconhecidas e registadas, no âmbito deste sindicato, as tendências que reúnam os requisitos estabelecidos nos números seguintes e o requeiram ao presidente da mesa da assembleia geral.

3- Serão reconhecidas e registadas apenas as tendências que integrem, pelo menos, 5 % da totalidade dos sócios do sindicato no pleno gozo dos seus direitos, ou 150 desses sócios.

4- O requerimento referido no número três deve conter:

- a) A denominação da tendência;
- b) O nome completo, o número de sócio do sindicato e a assinatura conforme bilhete de identidade ou cartão de cidadão de todos os membros da tendência;
- c) A identificação e os meios de contacto do sócio 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 sócios.

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

6- Constituem direitos das tendências:

- a) Expressar livremente as suas opiniões sobre todas as propostas e projetos submetidos à apreciação e deliberação da assembleia geral, bem como apresentar propostas e projetos próprios, com respeito pela respetiva ordem de trabalhos e sem prejuízo das regras estatutárias e regulamentares aplicáveis;
- b) Intervir nos trabalhos dos demais órgãos do sindicato,

através dos seus membros que integrem esses órgãos, com respeito pela ordem de trabalhos e pelas regras estatutárias e regulamentares;

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

7- O exercício do direito de tendência não desobriga, em caso algum, os sócios e os órgãos do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC do cumprimento de quaisquer obrigações decorrentes dos presentes estatutos e dos regulamentos em vigor.

8- O direito de intervenção e participação dos membros de cada tendência nos órgãos do sindicato não prevalece sobre o direito de intervenção e participação dos demais sócios.

9- O voto dos sócios que integram qualquer tendência é livre, não podendo ser condicionado por qualquer forma de disciplina imposta pela respetiva tendência.

Registado em 9 de outubro de 2018 ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 185 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

...

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

#### **Rodoviária de Lisboa, SA - Alteração**

Alteração aprovada em 20 de setembro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2017.

#### **SUBSECÇÃO III**

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

## Artigo 25.º

### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

## Artigo 44.º

### Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretário, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

4- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês com as respectivas subcomissões, para reunir informação relevante sobre os locais de trabalho.

5- A CT reúne extraordinariamente com as comissões coordenadoras quando houver motivos que o justifiquem.

Registado em 10 de outubro de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 110, a fl. 33 do livro n.º 2.

## Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos - ERSAR - Alteração

### CAPÍTULO I

#### Princípios gerais

##### Artigo 1.º

###### Coletivo de trabalhadores

1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos, adiante designada por ERSAR.

2- O coletivo de trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da ERSAR.

##### Artigo 2.º

###### Órgãos do coletivo de trabalhadores

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

a) A assembleia geral;

b) A comissão de trabalhadores, adiante designada CT.

### CAPÍTULO II

#### Assembleia geral

##### Artigo 3.º

###### Composição e competências

A assembleia geral é constituída pela totalidade dos trabalhadores da ERSAR.

1- Compete à assembleia geral:

a) Definir as regras programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores da ERSAR, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT da ERSAR;

b) Eleger e destituir a CT a todo o tempo;

c) Acompanhar e decidir sobre a atividade da CT nos termos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou sob proposta dos trabalhadores.

##### Artigo 4.º

###### Convocação da assembleia geral

1- A assembleia geral pode ser convocada:

a) Pela CT;

b) Por iniciativa própria, através de agendamento em reunião prévia;

c) A requerimento de um mínimo de 20 % dos trabalhadores da ERSAR.

2- As convocatórias previstas nas alíneas a) e b) do número anterior devem ser realizadas, em regra, com uma antecedência de 8 dias.

3- No caso previsto na alínea c) do número 1:

a) O requerimento deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos, sob pena de rejeição liminar do mesmo pela CT;

b) Após receção do requerimento, a CT deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de 15 dias, ficando a sua realização dependente da presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes.

##### Artigo 5.º

###### Reuniões e funcionamento da assembleia geral

1- A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que para tal seja convocado.

2- A assembleia geral delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da ERSAR.

3- As deliberações são válidas desde que sejam tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes.

4- Não estando presentes à hora prevista para o início da assembleia geral o número de trabalhadores previstos no número anterior, este poderá reunir em segunda convocatória, até oito dias, e deliberar validamente com qualquer número

e em data e hora que seja concretamente indicada no aviso convocatório.

5- No caso de destituição da CT, requer-se a participação mínima na assembleia geral de 20 % dos trabalhadores da ERSAR.

6- As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela CT.

7- Das reuniões será lavrada ata assinada pela CT, a qual deve ser levada ao conhecimento de todos os trabalhadores nos 15 dias subsequentes à realização da assembleia geral.

#### Artigo 6.º

##### **Votação na assembleia geral**

1- O voto é direto e realiza-se sempre por braço levantado, exprimindo o sentido de voto a favor, contra ou abstenção.

2- O voto é secreto:

a) Nas ações referentes à eleição e destituição da CT;

b) Aprovação ou alteração de estatutos;

c) Todas aquelas em que a assembleia entenda, por meio de deliberação específica nesse sentido, votar nessa qualidade.

3- Nas deliberações que respeitem à destituição da CT é exigida a maioria qualificada de 2/3 dos presentes.

#### Artigo 7.º

##### **Discussão obrigatória em assembleia geral**

São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia geral as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou dos seus membros;

b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

#### Artigo 8.º

##### **Tempo para o exercício do voto**

1- Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador, designadamente na contagem de tempo de trabalho, e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

### CAPÍTULO III

#### **Comissão de trabalhadores**

##### SECÇÃO I

##### **Natureza, competências e direitos**

#### Artigo 9.º

##### **Natureza**

1- A CT é o órgão democraticamente eleito pelo coletivo

de trabalhadores para defesa e prossecução dos seus direitos e interesses.

2- A CT está vinculada ao exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na lei e pelos presentes estatutos.

3- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos nos números anteriores.

#### Artigo 10.º

##### **Personalidade e capacidade jurídica**

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins previstos na lei.

#### Artigo 11.º

##### **Apoio à comissão**

1- O órgão dirigente da ERSAR deve pôr à disposição da CT as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

2- Assiste à CT o direito de distribuir informação relativa aos interesses dos trabalhadores, bem como à sua afixação em local adequado que seja destinado para esse efeito.

#### Artigo 12.º

##### **Deveres**

A CT tem por deveres:

a) Exercer todos os direitos consignados na Constituição da República Portuguesa e na lei;

b) Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade;

c) Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores de outras entidades e comissões coordenadoras visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses dos trabalhadores;

d) Realizar o controlo de gestão da ERSAR;

e) Participar nos processos de reestruturação da ERSAR;

f) Guardar sigilo sobre informações individuais de outros trabalhadores cujo conhecimento lhe advenha do exercício da sua atividade;

g) Guardar sigilo sobre informações que lhes sejam comunicadas pela ERSAR com menção expressa da sua confidencialidade, nos termos da lei.

#### Artigo 13.º

##### **Direitos da comissão de trabalhadores**

1- A CT goza dos direitos previstos na lei, designadamente em termos de informação, participação e apoio às atividades pela ERSAR.

2- De todas as reuniões realizadas entre a CT e os órgãos de gestão da ERSAR é lavrada ata assinada por todos os presentes e divulgada a todos os trabalhadores.

## Artigo 14.º

### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos na Constituição da República Portuguesa, na lei e nestes estatutos.

## Artigo 15.º

### Reuniões com o dirigente máximo ou órgão de direção

1- A CT proporá ao dirigente máximo ou órgão de administração da ERSAR o agendamento de reuniões para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- Tendo em consideração a urgência dos assuntos em causa, a CT proporá a ordem de trabalhos para as reuniões referidas nos números 1 e 2 com a devida antecedência.

4- Sempre que necessário e útil para os trabalhadores, poderão realizar-se outras reuniões com outros dirigentes do órgão ou serviço para debater assuntos específicos da área de responsabilidade destes, adaptando-se para o efeito o disposto nos números anteriores.

## Artigo 16.º

### Direito à informação

1- O direito a informação abrange as seguintes matérias:

- a) Plano e relatório de atividades;
- b) Gestão de recursos humanos;
- c) Orçamento e prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão;
- d) Projetos de reorganização do órgão ou serviço.

2- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao dirigente máximo ou órgão de administração da ERSAR.

3- Nos termos da lei, o dirigente máximo ou órgão de administração da ERSAR deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de oito dias, o qual poderá ser alargado até ao máximo de quinze dias se a complexidade da matéria assim o justificar.

4- Sempre que entenda necessário para o exercício da sua atividade e competências, a CT pedirá por escrito, tanto à ERSAR como às entidades públicas ou privadas competentes, a informação que em cada momento entenda pertinente sobre as matérias em relação às quais a lei determine esse direito.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

6- A CT, sempre que entenda pertinente e nas matérias constantes do presente artigo, intervirá junto do dirigente máximo ou órgão de administração da ERSAR, nomeadamente emitindo pareceres ou recomendações, formulando sugestões ou deduzindo reclamações.

## Artigo 17.º

### Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos da ERSAR:

a) Os que resultem em mudanças na organização do trabalho, nomeadamente regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho, tratamento de dados biométricos, definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores dos órgãos ou serviços da ERSAR;

b) Elaboração de regulamentos internos da ERSAR;

c) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da ERSAR;

d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores do órgão ou serviço ou agravamento significativo das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças no plano da organização de trabalho ou dos contratos;

e) Quaisquer atos ou medidas que a lei preveja, ou venha a prever que devam ser precedidos de parecer escrito prévio da CT.

2- Os termos e os prazos aplicáveis à emissão de parecer prévio são os estabelecidos na lei.

## Artigo 18.º

### Reorganização de serviços

1- A CT intervirá na reorganização de serviços, exercendo o direito de:

a) Ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei ou normas aplicáveis, sobre os planos ou projetos de reorganização;

b) Ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

d) Reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;

e) Emitir recomendações, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto do dirigente máximo ou órgão de direção da ERSAR.

2- A intervenção na reorganização de serviços a nível setorial pode ser feita com o apoio ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

## Artigo 19.º

### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A CT intervirá, nos termos da lei, na elaboração e alteração da legislação do trabalho, designadamente emitindo os pareceres que entenda pertinentes.

## Artigo 20.º

### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da ERSAR.

2- A CT, no âmbito do controlo de gestão, tem direito a

exercer os poderes nas matérias e nos termos previstos na lei.

3- No exercício do direito do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores pode:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos do órgão ou serviço e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de direção da ERSAR e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade do órgão ou serviço, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da ERSAR sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de direção e fiscalização da ERSAR e das autoridades e entidades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

## CAPÍTULO IV

### Composição, organização e funcionamento

#### Artigo 21.º

##### Sede, composição e mandato

1- A CT tem a sua sede nas instalações da ERSAR.

2- A CT é composta por 3 membros, um presidente e dois vogais, tendo o seu mandato a duração máxima de 2 anos, contados a partir da data da posse, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

3- Podem integrar ainda a CT, a título supletivo, 2 outros membros, que deverão integrar a CT em caso de impedimento de qualquer um dos elementos referidos no número anterior.

4- Perde o mandato o membro da CT que faltar, injustificadamente, a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas, para as quais tenha sido convocado ou às quais deva comparecer por inerência do cargo.

5- A substituição do membro da CT faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 28.º

#### Artigo 22.º

##### Deliberações e poderes para obrigar

1- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros.

2- Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

#### Artigo 23.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua

competência, mas essa delegação só produz efeitos para o ato para o qual foi delegado.

2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 24.º

##### Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente:

a) Sempre que tal se justifique;

b) A requerimento de, pelo menos, um dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Poderá haver reuniões de emergência sempre que se verificarem factos que exijam tomada de posição urgente.

4- Das reuniões da CT será lavrada ata em livro próprio, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas a qual será fixada em local próprio, para conhecimento dos trabalhadores.

5- A CT elaborará um regulamento interno pelo qual se regulará nas suas reuniões, sendo aplicado, nos casos omissos, o presente estatuto.

#### Artigo 25.º

##### Convocatória das reuniões e prazos de convocatória

1- A convocatória das reuniões é feita pelo presidente da CT que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.

3- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

4- As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

#### Artigo 26.º

##### Financiamento da comissão

1- Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto da iniciativa de recolha de fundos;

c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete anualmente à apreciação dos trabalhadores as receitas e despesas da sua atividade.

#### Artigo 27.º

##### Património da CT em caso de extinção

Em caso de extinção da CT, o destino do respetivo património é decidido em assembleia geral, em conformidade com as regras determinadas na legislação aplicável.

## Artigo 28.º

### **Destituição da comissão, renúncia, perda de mandatos ou vacatura de cargos**

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da ERSAR, tomada nos termos dos presentes estatutos.

2- A todo o tempo qualquer membro da CT poderá renunciar ao mandato ou demitir-se, fazendo-o por comunicação escrita, dirigida ao presidente.

3- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição far-se-á de acordo com a ordem estabelecida na lista eleita em votação.

4- Se a destituição for global, ou se, por efeitos de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, os trabalhadores elegem, em assembleia, a comissão eleitoral a quem incumbirá promover novas eleições no prazo máximo de sessenta dias.

5- A comissão eleitoral deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.

6- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão eleitoral submete a questão a assembleia geral dos trabalhadores que se pronunciará nos termos previstos nos artigos 5.º e 6.º

## Artigo 29.º

### **Transição entre comissões**

1- Na sequência de eleição de nova constituição da CT, os membros cessantes devem garantir a transição pacífica, designadamente através da garantia de acesso aos seguintes elementos:

- a) Password do email oficial da CT;
- b) Acesso aos documentos (finais e de trabalho) referentes ao seu mandato, incluindo atas e convocatórias;
- c) Acesso à lista de contactos estabelecidos com outras entidades no seu mandato;
- d) Todos os elementos que a nova comissão entenda necessários à sua atividade.

2- Sempre que se justifique por razões de interesse coletivo dos trabalhadores da ERSAR, podem ser agendadas reuniões com os membros de anteriores formações da CT, devendo estes ser convocados com a devida antecedência e indicação prévia do assunto em causa.

3- Pelos motivos referidos no número anterior, podem ainda ser chamados a participar nas reuniões previstas no artigo 15.º os membros constituintes da CT imediatamente anterior à que se encontre em efetividade de funções.

## CAPÍTULO V

### **Procedimento eleitoral**

## SECÇÃO I

### **Comissão eleitoral**

## Artigo 30.º

### **Composição**

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), que assegura a igualdade de oportunidade e imparcialidade no tratamento das listas, sendo constituída por um mínimo de três trabalhadores, assumindo um elemento a função de presidente.

2- A CE é eleita em assembleia geral, devendo eleger um número ímpar de membros igual a 3 e não superior a 5.

3- Findo o prazo para apresentação de candidaturas, a comissão eleitoral será acrescida de um elemento designado por cada lista concorrente e um elemento designado pela comissão de trabalhadores em funções.

4- Em caso de paridade será designado mais um elemento por acordo das diversas listas candidatas.

5- Na falta de comissão eleitoral, nos termos destes estatutos, a mesma será constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

## Artigo 31.º

### **Funcionamento**

1- A comissão eleitoral inicia funções na primeira reunião da sua constituição, cessando-as com o início da comissão de trabalhadores eleita na sequência do processo eleitoral por ela dirigido nos termos previstos neste capítulo.

2- A CE tem um quórum deliberativo e constitutivo com uma maioria simples dos representantes.

## Artigo 32.º

### **Competência**

Compete à CE:

- a) Presidir ao ato eleitoral;
- b) Dirigir todo o processo das eleições;
- c) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as atas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;
- d) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- e) Apreciar e julgar as reclamações;
- f) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- g) Assegurar igual acesso ao equipamento técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral.

## SECÇÃO II

### **Princípios gerais e organização do processo eleitoral**

### Artigo 33.º

#### Capacidade eleitoral

1- Qualquer trabalhador da ERSAR tem o direito de eleger e ser eleito, independentemente da sua idade, categoria profissional, função ou sexo.

2- A CT é eleita de entre as listas candidatas apresentadas pelos trabalhadores da ERSAR, por sufrágio direto, universal e secreto, e segundo o princípio da representação proporcional.

### Artigo 34.º

#### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da publicação das candidaturas e o dia anterior à data marcada para a eleição, de modo que, nesta última, não haja propaganda.

2- As despesas com propaganda eleitoral são da responsabilidade das respetivas candidaturas.

### Artigo 35.º

#### Igualdade de oportunidades das candidaturas

Os candidatos têm direito a efetuar livremente e nas melhores condições a sua propaganda eleitoral, devendo ser-lhes proporcionado igual tratamento.

### Artigo 36.º

#### Caderno eleitoral

1- Sempre que necessário, a CT solicitará à ERSAR a lista atualizada de trabalhadores, identificados pelo nome, agrupados pelas unidades orgânicas, para servir como caderno eleitoral, atualizado à data da convocação das eleições.

2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

### Artigo 37.º

#### Capacidade para convocar eleições

Podem convocar eleições:

- a) A CE, se já tiver sido constituída para o efeito;
- b) 100 trabalhadores ou 20 % dos trabalhadores da ERSAR;
- c) A assembleia geral no caso previsto no número 3 do artigo 43.º e desde que estejam presentes e deliberem, pelo menos 20 % dos trabalhadores da ERSAR.

### Artigo 38.º

#### Realização de eleições

1- A eleição para a CT deve realizar-se até 30 dias antes do termo do mandato da CT cessante.

2- Havendo destituição da CT, devem ser convocadas no prazo máximo de 15 dias após a deliberação de destituição.

### Artigo 39.º

#### Convocatória

A convocatória do ato eleitoral deve ser feita com a antecedência mínima de 30 dias da respetiva data, devendo

constar da mesma o dia, local ou locais, horário e objeto, dela sendo remetida, simultaneamente, cópia para o órgão de administração da ERSAR.

### Artigo 40.º

#### Horário de votação

A votação é efetuada no local de trabalho com o seguinte horário:

- a) Início: 30 minutos antes do início do período normal de trabalho;
- b) Fecho: 60 minutos após o encerramento do período normal de trabalho.

### Artigo 41.º

#### Apresentação e aceitação das candidaturas

1- As listas candidatas são apresentadas à CE até 20 dias antes da data do ato eleitoral e subscritas por 20 % dos trabalhadores da ERSAR.

2- As listas são acompanhadas por declaração individual ou coletiva de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

3- Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4- As listas integrarão membros efetivos e suplentes, não podendo o número de suplentes ser inferior a dois nem superior a cinco.

5- Os candidatos são identificados através de:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Unidade orgânica a que pertencem.

6- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas e respetiva documentação serão devolvidas pela CE ao primeiro subscritor no prazo de um dia após a respetiva apresentação, dispondo este do prazo de 48 horas para sanar as irregularidades havidas.

7- Findo o prazo estabelecido no número anterior, a CE decidirá nas 24 horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

8- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida nos termos deste artigo.

9- Até ao 10.º dia anterior ao dia do ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação, a aceitação das candidaturas.

10- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

11- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

### Artigo 42.º

#### Desistência

1- É lícita a desistência da lista até quarenta e oito horas antes do dia das eleições.

2- A desistência deve ser comunicada pelo primeiro subscritor.

3- É igualmente lícita a desistência de qualquer candidato,

até ao momento referido no número 1, mediante declaração por ele assinada, mantendo-se, contudo, a validade da lista.

#### Artigo 43.º

##### Falta de candidaturas

1- No caso de inexistência de listas de candidatos tem lugar um novo ato eleitoral nos termos do número seguinte.

2- Se a inexistência se dever a falta de apresentação de listas de candidatos, o novo ato eleitoral realiza-se até ao 6.º mês posterior à data das eleições gerais, inclusive, e, se a inexistência se dever a desistência ou a rejeição de candidatura, o novo ato eleitoral realiza-se até ao 3.º mês, inclusive, que se seguir àquela data.

3- Cabe à CT ou à assembleia geral a marcação do dia de realização do novo ato eleitoral.

#### Artigo 44.º

##### Constituição das mesas de voto

1- As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela CE.

2- Cada lista candidata pode designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respetiva mesa nas diversas operações do ato eleitoral.

3- Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

#### Artigo 45.º

##### Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha.

3- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa que o introduz na urna.

4- As presenças ao ato de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante.

5- Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

#### Artigo 46.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio, e as respetivas siglas e símbolos, se todas as tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão de votos fica a cargo da CE que assegura

o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

#### Artigo 47.º

##### Votos brancos e nulos

1- Considera-se voto em branco, o boletim de voto entrado na urna, que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo, o boletim que tenha entrado na urna:

a) No qual tenha sido assinalado mais do que um quadrado, ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação, ou cuja candidatura não tenha sido admitida;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura, ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto na qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 48.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento têm lugar logo após o encerramento do ato eleitoral, sendo públicos e simultâneos em todas as mesas de voto.

2- A mesa procede sucessivamente à contagem dos votos, devendo ser desdobrados os boletins, um a um, examinados e exibidos e posteriormente agrupados em lotes separados, correspondentes a cada uma das listas votadas, aos votos em branco e aos votos nulos.

3- Terminadas as operações referidas nos números anteriores, deve-se proceder à contraprova da contagem, pela contagem dos boletins de cada um dos lotes separados.

4- Os membros de mesa não podem ser portadores de qualquer instrumento que permita escrever quando manuseiam os boletins de voto.

5- Com vista ao apuramento do resultado, devem ser registados numa folha branca ou, de preferência num quadro bem visível, e separadamente, os votos atribuídos a cada lista, os votos em branco e os votos nulos.

6- Após o apuramento será lavrada ata com o apuramento de resultados com a desagregação entre votos brancos, nulos e válidos por lista, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

7- Na referida ata devem ainda constar o número de boletins recebido pela mesa antes da eleição, o número de boletins inutilizados e o número de boletins sobrantes.

8- O caderno eleitoral fará parte integrante da respetiva ata, a qual conterà igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho da votação e os nomes dos delegados das listas.

9- O caderno eleitoral e a ata serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à CE.

Artigo 49.º

**Publicidade**

1- Sem prejuízo do cumprimento do estabelecido no artigo 438.º do Código do Trabalho, os elementos de identificação dos membros da CT eleitos, bem como a ata do apuramento geral serão publicitados, durante 15 dias a partir do conhecimento (da referida ata) do apuramento do resultado eleitoral, pela comissão eleitoral, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente à CT.

2- A afixação dos documentos referidos no número anterior não pode ultrapassar o 30.º dia posterior à data das eleições.

3- A CE comunica ao órgão de gestão da ERSAR os resultados eleitorais, no prazo de 15 dias sobre o apuramento dos resultados.

4- A CE requer ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da constituição da CT e dos estatutos ou da sua alteração, juntando a documentação necessária nos termos previstos na lei.

Artigo 50.º

**Recursos para impugnação da eleição**

1- No prazo de quinze dias, a contar da publicação dos resultados da eleição, poderá qualquer trabalhador com direito a voto, com fundamento na violação de lei ou dos presentes estatutos, impugnar a eleição perante o representante do Ministério Público da área geográfica da sede da ERSAR, por escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas que dispuser.

2- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato eleitoral.

Artigo 51.º

**Entrada em exercício de funções**

1- A CT inicia funções a partir da publicação dos estatutos e da sua composição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior a CT representa internamente os trabalhadores da ERSAR a partir da publicitação dos resultados eleitorais.

CAPÍTULO VI

**Disposições finais**

Artigo 52.º

**Relatório de atividade e contas**

Até 15 de março de cada ano, a CT apresentará o relatório de atividade e contas, se aplicável, relativos ao ano anterior e o orçamento relativo ao ano em curso.

Artigo 53.º

**Alteração dos estatutos**

1- A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, pertence a um número mínimo de 100 trabalhadores ou a 20 % dos trabalhadores da ERSAR.

2- O projeto ou projetos de alteração são divulgados pelos proponentes a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da sua votação e comunicados à comissão de trabalhadores e à comissão eleitoral com a antecedência necessária à organização, marcação e realização das eleições.

Artigo 54.º

**Contagem de prazos**

Para efeitos de contagem dos prazos presentes nestes estatutos, aplicam-se as seguintes disposições:

a) Na contagem de qualquer prazo não se inclui o dia, nem a hora, se o prazo for de horas, em que ocorrer o evento a partir do qual o prazo começa a correr;

b) O prazo fixado meses a contar de certa data termina às 24 horas do dia que corresponda dentro do último mês a essa data;

c) É havido como prazo de um ou dois dias o designado por 24 ou 48 horas;

d) O prazo fixado não se suspende nos sábados, domingos, feriados ou tolerâncias de ponto, exceto se coincidir com o termo do prazo, caso em que se transfere para o primeiro dia útil seguinte.

Artigo 55.º

**Casos omissos**

Aos casos omissos nos presentes estatutos, aplicar-se-á o disposto na legislação em vigor.

Registado em 10 de outubro de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 111, a fl. 33 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### **Caixa Económica Montepio Geral - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores dos trabalhadores da Caixa Económica Montepio Geral, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de

2018, para o mandato de quatro anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Ana Rita F. C. Leme Mendonça substituída por:  
Mário da Silva Alves.

## **REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

### **I - CONVOCATÓRIAS**

#### **Palmetal - Armazenagem e Serviços, 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 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 28 de setembro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Palmetal - Armazenagem e Serviços, SA.

«Vimos, pelo presente comunicar a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 28 de dezembro de 2018, 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 empresa: Palmetal - Armazenagem e Serviços, SA.  
Sede: Parque Industrial da Autoeuropa - 2950-557 Palmela».

#### **Continental Mabor - Indústria de Pneus, 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 das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do

artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de setembro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA.

«Pela presente, comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 25 e 26 de janeiro de 2019, realizar-se-à na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA.  
Rua Adelino Leitão, 330/4761 - 906 Lousada VNF».

#### **Volkswagen Group Services, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo 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 9 de outubro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Volkswagen Group Services, Unipessoal L.<sup>da</sup>

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 16 de janeiro de 2019, 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 empresa: Volkswagen Group Services, Unipessoal L.<sup>da</sup>  
Sede: Quinta da Marqueza - 2954-024 Quinta do Anjo».

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### Seda Ibérica - Embalagens, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Seda Ibérica - Embalagens, SA, realizada no dia 19 de setembro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Efetivos:	BI/CC
Ana Carina Correia	10748006
José Manuel F. Manguito	12311920
Paula A. da Silva Teixeira	12210004
Suplentes:	
Nuno P. de Oliveira	11501322
Tiago D. Almeida Coelho	13114951
Augusto M. da Silva Henriques	9546328

Registado em 8 de outubro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 80, da fl. 133 do livro n.º 1.

### Sakthi Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sakthi Portugal, SA, realizada em 27 de setembro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2018.

Efetivos:	BI/CC
Vitor Bruno Esteves Batista	12332690
Bruno Manuel Pinto Filipe	12424241
Tiago Filipe Sousa Silva	13733142
Sérgio Miguel Santos	14019355
Suplentes:	
Patrik Azevedo Magalhães	12324373

Jerónimo Manuel Oliveira da Silva Sousa	12122378
Frutuoso António Ginjeira Prata	09466543
Ricardo Filipe Silva Rodrigues	12113706

Registado em 8 de outubro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 81, a fl. 133 do livro n.º 1.

### Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, realizada nos dias 17 e 18 de setembro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2018.

Efetivos:

Bruno Miguel Gonçalves Oliveira  
Joaquim Augusto Góis Alves  
Nélson Pinto Pais Tiago  
Carlos Miguel Morena Cunha  
Luís Filipe Andrade Alves  
José Santos Ferreira  
Ana Rita Costa

Suplentes:

Telmo Filipe Leal Silva  
João Carlos Matos Porfírio  
Luís Filipe Ferreira Loureiro  
Ricarte José Antunes de Matos  
Viriato Manuel Marcelino Pires  
Augusto Manuel Fonseca Valério  
Maria Manuela Simões

Registado em 10 de outubro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 82, da fl. 133 do livro n.º 1.